



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Gestión educativa y Competencias Laborales en la Institución Educativa N° 130
“Héroes del Cenepa” San Juan de Lurigancho-2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Elsa Carmen Aguirre Rimache (ORCID: 0000-0001-7253-3314)

ASESOR:

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano (ORCID: 0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mis seres queridos, que me apoyaron en todo momento en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes.

Agradecimiento

A la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y a mis docentes de Maestría quienes me guiaron por la senda académica y a cumplir uno de mis principales objetivos.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Elsa Carmen Aguirre Rimache, cuyo título es:

Gestión educativa y Competencias Laborales en la Institución Educativa N° 130 "Héroes del Cenepa" San Juan de Lurigancho-2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto del 2019



 Mgr. Orihuela Salazar Jimmy Carlos
 PRESIDENTE



 Mgr. Picho Durand Jayson Denny
 SECRETARIO



 Mgr. Riveka Arellano Edith Gissella
 VOCAL

					
				Elaboro	Dirección de Investigación

Declaratoria de autenticidad

Yo, Elsa Carmen Aguirre Rimachie estudiante de la Escuela de Posgrado, del Programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; presento mi trabajo académico titulado:

“Gestión educativa y Competencias Laborales en la Institución Educativa N° 130 “Héroes del Cenepa”, San Juan de Lurigancho-2019, en 95 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

San Juan de Lurigancho, 10 de agosto del 2019.



Elsa Carmen Aguirre Rimachie

DNI N° 07182794

Índice

	Pág.,
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	11
II. Método	23
2.1. Tipo y diseño de investigación	24
2.2. Variables y Operacionalización	25
2.3. Población, muestra y muestreo.	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	27
2.5. Procedimiento	30
2.6. Método de análisis de datos	31
2.7. Aspectos éticos	32
III. Resultados	33
IV. Discusión	48
V. Conclusiones	52
VI. Recomendaciones	54
Referencias	57
Anexos	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Certificado de Validación de los Instrumentos	
Anexo 4: Prueba de Confiabilidad de los instrumentos	

Índice de Tablas

Pág.	
	Tabla 1: Operacionalización de la variable Gestión Educativa 25
	Tabla 2: Operacionalización de la variable Competencias laborales. 26
	Tabla 3: Distribución de la población. 26
	Tabla 4: Valoración escala Gestión educativa 28
	Tabla 5: Valoración escala Competencias laborales 29
	Tabla 6: Expertos que validaron el instrumento Gestión Educativa 29
	Tabla 7: Expertos validación el instrumento Competencias laborales 29
	Tabla 8: Confiabilidad encuesta Gestión educativa 30
	Tabla 9: Confiabilidad encuesta Competencias laborales. 30
	Tabla 10: Análisis descriptivo de Gestión Educativa en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa 34
	Tabla 11 Análisis descriptivo de competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa 35
	Tabla 12: Análisis descriptivo competencias laborales y clima en la I.E.N 130 Héroes del C. 36
	Tabla 13: Análisis descriptivo competencias laborales y liderazgo en la I.E.N 130 H. del C. 37
	Tabla 14: Análisis descriptivo de competencias laborales y identidad en la I.E.N 130 H. del C. 38
	Tabla 15: Análisis descriptivo de competencias Laborales y motivación en la I.E.N 130 H. del C 39
	Tabla 16: Correlación gestión educativa y las competencias laborales en la I.E.N 130 H. del C. 40
	Tabla 17: Comparación entre la variable GE y la dimensión Clima de la variable CL. 41
	Tabla 18: Comparación entre la variable GE y la dimensión Liderazgo de la variable CL 42
	Tabla 19 Comparación entre la variable GE y la dimensión Identidad de la variable CL. 43
	Tabla 20: Comparación entre la variable GE y la dimensión Motivación de la variable CL 44
	Tabla 21: Prueba de Normalidad de las variables Competencias Laborales y Gestión Educativa 45
	Tabla 22: Prueba de Hipótesis 46

Índice de diagramas

Pág.		
	Figura 1: Diagrama de frecuencias de Gestión educativa	34
	Figura 2: Diagrama de frecuencias de Competencias laborales.	35
	Figura 3: Diagrama de frecuencias de Competencias Laborales y clima	36
	Figura 4: Diagrama de frecuencias de Competencias Laborales y liderazgo	37
	Figura 5: Diagrama de frecuencias de la dimensión identidad	38
	Figura 6: Diagrama de frecuencias de Competencias laborales y motivación	39
	Figura 7: Comparación porcentual entre la variable Competencia Laborales y GE.	40
	Figura 8: Comparación porcentual entre Gestión Educativa y dimensión Clima	41
	Figura 9: Comparación porcentual entre Gestión Educativa y dimensión Liderazgo	42
	Figura 10: Comparación porcentual entre Gestión Educativa y dimensión Identidad	43
	Figura 11: Comparación porcentual entre Gestión Educativa y dimensión Motivación	44

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad establecer la relación entre la Gestión Educativa y Competencias Laborales en la IE. N° 130 “Héroes del Cenepa” SJL. Lima- 2019.

La composición poblacional fue de 70 docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019, la muestra fue del tipo censal con 70 docentes, correspondiente al estudio de las variables: Gestión educativa y Competencias Laborales, la metodología fue hipotético-deductiva, tipo descriptivo correlacional, de corte transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, que obtuvo la data en un tiempo específico, con la aplicación del cuestionario de Gestión Educativa del Ministerio de Educación y el cuestionario de Competencias Laborales de Tomado de Díaz, G. A. Ambos con escala de Likert, que informaron sobre la correlación de ambas variables, cuyos hallazgos fueron descritos en forma de gráficos y textos.

Como conclusión se detalló que existe evidencia significativa que afirma que el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.727 indicó relación positiva entre las variables, correlación moderada con el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo) y se descartó la hipótesis nula y se validó la hipótesis general, por tanto, la Gestión Educativa se relacionó significativamente con las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa SJL Lima. 2019.

Palabras clave: Gestión Educativa, Competencias Laborales, Organización.

Abstract

The purpose of this study was to establish the relationship between Educational Management and Labor Skills in EI. N ° 130 "Heroes of Cenepa" SJL. Lima- 2019.

The population composition was 70 teachers of the I.E.N 130 Heroes of Cenepa. Lime. 2019, the sample was of the census type with 70 teachers, corresponding to the study of the variables: Educational Management and Labor Skills, the methodology was hypothetical-deductive, correlational descriptive type, transactional cut, non-experimental design, quantitative approach, which obtained the It dates at a specific time, with the application of the Educational Management questionnaire of the Ministry of Education and the Labor Skills questionnaire taken from Díaz, GA, both with a Likert scale, which reported on the correlation of both variables, whose findings were described in Graphics and text form.

In conclusion, it was explained that there is significant evidence that the result of the Rho Spearman correlation coefficient of 0.727 indicated a positive relationship between the variables, moderate correlation with the level of bilateral significance $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant) and the hypothesis was ruled out void and the general hypothesis was validated, therefore, the Educational Management was significantly related to the Labor Competencies in the IEN 130 Heroes of the Cenepa SJL Lima. 2019.

Keywords: Educational Management, Labor Skills, Organization.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa tiene una participación estratégica vital para lograr buenos resultados a nivel de desarrollo de competencias y calidad educativa, pero no elimina las barreras de sus propias deficiencias, existen nuevas tendencias para mejorarla pero es interpretada individualmente y no en forma colectiva lo que produce resultados diferentes y se desnaturaliza su propósito, la entidad educativa tienen como misión desarrollar el conocimiento y el aprendizaje promoviendo su estructura, es así que dentro de la problemática de la gestión educativa en el exterior, Casassús (2015) Chile, sostiene que los encargados de conducir el proceso administrativo no realizan una planificación adecuada, el error viene en la práctica o puesta en marcha del plan estratégico por las diferentes concepciones individuales que emplean, los mandos directivos responsables de la implementación de lo planificado están en la posibilidad de hacer correcciones y ajustes durante el proceso preparando a sus recursos humanos para ello, al mismo tiempo en el desarrollo de las competencias laborales el autor español Aguilar (2014), explica que se visualiza una deficiente preparación docente en cuanto a capacitación, lo que produce un desajuste con la normatividad y bajo rendimiento escolar, sin embargo la capacitación oportuna puede revertir estos resultados preparando con antelación al personal docente y administrativo para asumir el reto previamente planificado.

En nuestro país, la situación no difiere mucho de la problemática exterior, siendo así que el autor Gómez (2018) indica que nuestro país no está aislado de los procesos de reforma educativa a nivel mundial, por tanto está inmerso en los mismos, pero la situación crítica de gestionar las entidades educativas están retrasadas o dispares en los nuevos cambios educativos, Costa (2016) considera que las nuevas necesidades de una adecuada gestión facilitan los cambios y la inclusión de la planificación y operativos aplicando el desarrollo de sus recursos humanos haciéndolos más efectivos e ingresando a la corriente de modernidad actual, las realidades de nuestro país presenta deficiencias en los sistemas laborales y de bienestar del cuerpo docente, la entidad puede revertir esta situación con una adecuada capacitación y una planificación de desarrollo profesional.

A nivel de Lima Metropolitana las Unidades Gestión Educativa Local son una realidad diferente, Valdivia (2016) indica que en un escenario de reformas educativa cada director interpreta y pone en práctica sus propias decisiones no consensuadas con los planes y con otras UGELES de Lima, por tanto, se presentan diferentes formas de actuar y no hay una guía que

proponga un manejo integral y armonizado común para todas estas entidades, agrava la problemática el manejo de los exiguos recursos que después ya no se pueden recuperar, sin embargo, son las propias UGEL las llamadas a armonizar la gestión en las escuelas y colegios de su jurisdicción ampliando su sentido de comunicación capacitación, desarrollo de competencias laborales, monitoreo y supervisión constante de tal manera de integrar la gestión bajo una misma metodología, así los resultados serán más armónicos de la mejora en la calidad educativa será evidente.

A nivel institucional, en la institución educativa, se cuenta con planes de gestión, difícilmente se cumplen las metas y objetivos que la institución posee, el personal que labora es susceptible de esos resultados, lo que lo desmotiva y afecta su entorno de trabajo y en la gestión institucional en que parte de los trabajadores no se encuentran totalmente identificados con su institución lo que perjudica seriamente la calidad educativa, se observa un ambiente institucional enmarcado dentro de una serie de conflictos y reclamos la falta de capacitación y una inadecuada meritocracia afectan seriamente el desarrollo de capacidades y por ende las competencias laborales de los docentes, la clave del cambio está en los recursos humanos como directivos y docentes previamente capacitados por el ente rector, en sincronía en el desarrollo gerencial de la institución como escuelas y colegios, trabajo de equipo, innovación y creatividad se convierten en propulsores del cambio.

La intención de la presente investigación es diagnosticar los niveles de Gestión educativa y Competencias Laborales de la I.E. N° 130 Héroes del Cenepa S.J.L. Lima 2019, luego proponer las estrategias de cambio posibles a nivel de la institución educativa que permitan mejorar la situación actual.

Sobre **trabajos internacionales** el autor Rojas (2015) concluye que el resultado fue que el Spearman arrojó de 0.822, evidenciando relación significativa de las variables; asimismo Quintero (2015) concluye que el Spearman de 0.764, evidencia relación significativa de las variables; de igual manera Flores (2016) concluyó que el trabajo en equipo un 15% nunca fomenta el trabajo en equipo, mientras que el 30% a veces pone en práctica esta habilidad y el 55% siempre impone la realización, respecto al adecuado ambiente de trabajo, el 17% no contestó a la interrogante; en tal sentido Martínez (2014) el resultado fue que se muestra interrelación alta en relación a las competencias; aunado a esto Galvarino (2015) concluyó que

el Spearman de 0.928, , muestra alta relación de las variables; al mismo tiempo Salazar (2016) explica que se demostró que el 92 % de los docentes se identifican con su puesto, así mismo el 85 % se preocupan por ser consecuentes en la ejecución y formación de valores, el 95 % cree que debe comprometerse en mejorar su labor docente, colaborar con la gestión y mejoras en el ámbito pedagógico.

En relación a **trabajos a nivel nacional** el autor Tasaico (2018) llega a la conclusión de que la gerencia del directivo repercute en la calidad de las prestaciones educativas de la entidad; asimismo Carpio (2015) considera que la manera como lidera el director causa un efecto positivo en la entidad y es más fácil ser propenso al cambio e innovaciones; en ese contexto Damas (2017) establece que existe una interrelación alta entre la manera de gestionar lo pedagógico y la motivación de los trabajadores; en esos términos Rivas (2017) explica que se evidencia una interrelación entre las competencias laborales y la labor del maestro con R S de 0.854; de acuerdo a eso Aquino (2017) expresa que las competencias de los directivos y la gestión tienen un incidencia alta en el clima y cultura de la entidad; es así que Colquichagua (2018) comprobó que se evidencia una interrelación alta entre la competencia docente y el trabajo de los docentes con RS de 0.764.

Sobre las **bases teóricas** de la **variable Gestión Educativa** esta se conceptualiza de acuerdo al autor Martínez (2015) indica que es un conjunto de procesos sistematizados que pretende el empoderamiento de la entidad educativa para así ir mejorando las características de los procesos institucionales para así afrontar los retos y requerimientos de orden educativo; del mismo modo el autor Rico (2015) considera que es entendida como un proceso de organización cuyo fin es mejorar de acuerdo a los nuevos cambios educativos, esta afirmación es similar a la planteada por la Confederación Interamericana de Educación (2018) quien la considera como un proceso y un sistema en la toma de decisiones para ejecutar acciones consideradas en la gestión de la entidad; asimismo el autor Chacón (2014) indica que son los conocimientos que generan competencias para ejecutar la planificación propuesta en conjunción con los planes estratégicos, es impulsada por el recurso humano debidamente capacitado, actualizado y con un buen perfil profesional; en tal sentido Educando (2016) establece que es la forma como se orientan y ejecutan los proyectos de educación, fortalece la autonomía de la entidad en relación con la normatividad vigente.

Es así como la importancia de la gestión de acuerdo con el autor Rivera (2015) indica que una adecuada gestión posibilita la mejor manera de lograr la efectividad en el manejo de los diferentes recursos de la entidad, se acompaña el logro con una correcta planificación, teniendo una incidencia importante en el cumplimiento de sus estrategias de la entidad en relación con la mejora del aprendizaje logrando la calidad educativa, es importante también porque los diferentes recursos son manejados con economía y favorece a todos los autores inmersos en el proceso de gestión quienes hacen uso de los recursos institucionales con efectividad para el logro del objetivo.

Sobre las herramientas claves de la GE, el autor Castro (2016) indica que el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE), Plan Anual de trabajo (PAT), Reglamento Interno (RI) Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Informe de Gestión Anual (IGA), el empleo de nuevas técnicas de gestionar corresponden al director de la entidad lo que se revisara previamente antes de su implementación con su equipo de trabajo y de acuerdo a lo normado por el sector, la conducción a través de procesos claves permite dar respuesta a las necesidades institucionales con efectividad, estos son la brújula que guía el proceso de conducir la gestión a través de sus actores, supone también afrontar los retos del entorno educacional, político, económico y social.

Con respecto a la calidad educativa el autor Rodríguez (2018) indica que en una gestión con autonomía, con procesos definidos y planificados, con proyectos educativos ejecutados responsablemente, con un manejo adecuado de recursos, con el desarrollo laboral de sus recursos humanos que genera la calidad en educación, ya que toda la estructura educativa cumple con una correcta ejecución administrativa, pedagógica e institucional, con un adecuado manejo de recursos económicos, administrativos y de personal permite que se concatenen las gestiones por áreas para conducirse en una sola, cuando la gestión es correcta y eficaz en todos sus niveles la calidad educativa es un resultado de esta sinergia administrativa y pedagógica.

Sobre la Gerencia de las organizaciones educativas, el autor Méndez (2015) indica que gerenciar es gestionar, basado en la efectividad que se compone del equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir una gerencia es eficaz cuando logra sus metas u objetivos y es eficiente cuando empleando todos sus recursos logra su objetivo en el menor tiempo posible, esta combinación de acciones en educación es sinónimo de gerencia por que las metas educativas se

logran y los recursos directivos, administrativos, docentes y alumnos están en la misma ruta para lograrlo, existe una problemática actual si un docente puede ser un buen gerente, existe en la actualidad la tendencia de reemplazar a los directores por administradores para que el director centre sus esfuerzos y capacidades en la calidad educativa.

Las etapas o fases de La Gestión Educativa de acuerdo con el autor Pereira (2014) indica que se dan en razón de ser partes de diagnosticar, planificar, ejecutar, monitoreo, evaluación además del seguimiento de otras actividades que hayan sido importantes en otras entidades en la mejora de las acciones de gestionar la entidad, debido a esto la organización apunta a cumplir con lo normado por el sector, el obviar uno a etapa trae consigo el desfase de la planeación y por tanto un significativo desvió de la meta a conseguir, el incumplimiento de la misión ya que estas fases están articuladas en un plan de estudios.

En relación al Proyecto Educativo Institucional, el Minedu (2016) indica que en el proceso de reformas en la educación se ha establecido una ruta que guía y lleva a concretar estas reformas, el Proyecto educativo institucional tiene como base mejorar la enseñanza aprendizaje con miras a la calidad educativa comprendido en un ordenamiento de la entidad educativa, nuestro país no está exento de esta reforma y como partícipe de la modernización transforma la gestión y proporciona los procesos de mejoramiento, el ente rector que es el Minedu ha dictado las normas para su revisión, implementación, actualización y si es necesario su reformulación, está situado o propuesto para delinear en el aprendizaje, participación y la gestión por resultados, establece la identificación de la entidad con el proceso de gestionar adecuadamente todos los procesos tanto administrativos como pedagógicos y comunitarios, la sumatoria de la administración de estos procesos está en relación con la actuación innovadora de los actores educativos, este plan se da en dos tiempos, el primero es la proyección de lo actual y su transformación a tiempo futuro a un estado mejorado y deseado.

Las características del Proyecto Educativo Institucional, Minedu (2016) establece que las principales características son: debe ser un documento de trámite sencillo; tener disponibilidad y accesibilidad para su consulta, debe tener toda la información que facilite la realización de lo planificado en el desenvolvimiento de la administración, debe ser un fiel reflejo institucional como un todo completo y armónico, planificado en relación y compromiso de los trabajadores

tanto docentes como administrativos del colegio, debe ser un documento con capacidad para introducir cambios necesarios.

La Importancia de la planificación en la gestión educativa, según el Minedu (2016) la importancia radica que todo aquello que se organiza logra sus metas, se puede ver en el Proyecto educativo institucional donde se planifica cada paso de la entidad educativa que lleva a la consecución de metas, es importante antes de planificar el tener un diagnóstico situacional para poder enfocar el proceso de planificación y no se desvíen las acciones estratégicas y sus metas, comprende el accionar y las acciones adecuadas ya que centraliza las actividades en el logro de la mejora en el aprendizaje, se considera para ello que está diseñado para el desarrollo de todos los procesos que implica la gestión educativa con énfasis en la formación del ser humano; sirve de guía del manejo gerencial para cumplir su visión misión; responde a la diversidad intercultural y geográfica de cada entidad educativa del país en el marco de satisfacción de sus demandas y necesidades; establece su compromiso con los actores educativos para mejorar la gestión para una mejor educación; es una herramienta de liderazgo para las reformas o cambios previamente planificados.

Sobre los postulados de la variable, el autor Mantilla (2016) expone las siguientes teorías: la teoría en la referencia a lo moral, propone que lo planificado debe estar en correlación con lo ético, para ello debe tener claro y estipulado su accionar y sus actores educativos enfocados moralmente en lo que debe de ser como entidad; asimismo la teoría en la referencia a lo epistémico, se refiere a la forma de entender los modelos y teorías que no son tomados como paradigmas si no como indicativos para construir en relación a la medida de la entidad, se diferencia de los modelos tradicionales en que estos ya están constituidos, reflexionando continuamente sobre su accionar como un rompecabezas que se actualiza; al mismo tiempo la teoría hace referencia a lo pragmático, está en conjunción sobre cómo se activan las acciones en el presente con acciones entrelazadas entre sí para desarrollarse, sobre todo cuando se quieren emplear modelos de acciones de una empresa a una entidad educativa sin entender su esencia y su fundamento.

Las Dimensiones que explican a la **variable Gestión Educativa** de acuerdo con el instrumento de GE del autor Morales. Adaptabilidad de la guía de GE de la Unesco y Minedu (2016) se establecen las siguientes dimensiones: **La Dimensión Institucional**, señala que

la variedad de matices de la calidad educativa, están dados por el propio accionar de la entidad ya que todos estos factores inciden en ella, es este contexto los docentes deben ser proclives al cambio proponer mejoras, impulsar su creatividad y proponer también innovación en todos sus procesos. Se da también cuando los actores involucrados están en sintonía con el accionar de la entidad que contempla su normatividad y sus bases organizacionales; igualmente la **Dimensión Administrativa**, se refiere a todas las acciones que intervienen en la administración como el manejo de los recursos tanto económicos como de personal, planificados estratégicamente aunado a la data y su análisis y retroalimentación que resultan ser factores importantes para la administración en las decisiones que se deban de tomar para lograr un flujo de recursos que logre la marcha cotidiana institucional; al mismo tiempo la **Dimensión Pedagógica**, mantiene la interrelación con los procesos educativos, está también relacionada con la enseñanza, el aprendizaje, mejorar el conocimiento, las formas para lograrlo, sus principios teóricos, el monitoreo y evaluación de los resultados, la malla curricular, escoger los textos y la práctica de los profesores, continuando la **Dimensión Comunitaria**, dirige el involucramiento de los actores educativos para una la elección de una mejor toma de decisiones, evaluando y tomando en cuenta su influencia en el ambiente externo que rodea a la entidad, llámese sociedad y comunidad interactuando con ella permanentemente y aportando conocimiento a sus preferencias culturales, a su vez interactúa también con los padres de familia.

Los fundamentos teóricos de la variable Competencias laborales esta se define según la US Office of Personnel Management (2018) explica que es una competencia es un patrón susceptible de ser medido en su contenido de conocimiento medible, habilidades, actitudes y diferentes características que una persona requiere para cumplir con su labor adecuadamente; igualmente según Ruz (2018) establece que es solamente cumplir con el perfil para el puesto requerido que solicita una serie de capacitaciones y habilidades para lograr con éxito su labor; al mismo tiempo el autor Sánchez (2018) señala que en las características individuales en cada persona en relación con su competencia para desarrollar una labor en relación con los estándares solicitados por la entidad; Es por ello que el autor Rand (2018) señala que la educación basada en competencias se reúne con los estudiantes donde están académicamente, brinda oportunidades de elección y otorga a los estudiantes créditos por la evidencia de aprendizaje, no por el tiempo dedicado a estudiar una materia, los investigadores identifican lecciones para

políticas, asociaciones y prácticas con respecto a este enfoque; asimismo el autor Tulegenova (2015) expresa que las Capacidades adquiridas para hacer algo bien o eficazmente, con las demandas de un trabajo y la capacidad de realizar funciones de trabajo específicas.

La Importancia de las Competencias Laborales, según Center of Global Educación (2018) indica que todos los docentes deben estar sintonizados en el mejoramiento personal como trabajador de una entidad educativa, puede lograrse a través de la propia entidad o como logro personal, al darse esta realidad un docente con la competencia laborales específicas para su puesto brinda una educación de calidad, es ahí donde se refleja la importancia de contar con recursos que cuenten con el perfil requerido o mucho más, su accionar se va reflejado en todos los procesos de la entidad.

Es por ello que los Tipos de Competencias Laborales, según Connecticut Oficial. (2019) son las competencias de graduación en el área de contenido; Están en concordancia con los estándares del ente rector en relación a los conocimientos que el alumno recibe para sus logros en la vida adulta; igualmente las Competencias de Graduación Transcurricular; están en concordancia con los estándares sobre la malla curricular establecida por el ente rector en relación con los conocimientos que el alumno recibe para sus logros en la vida adulta; es por ello los indicadores de desempeño: están en concordancia con las normas y directivas del ente rector en relación con los indicadores propuestos para poder medir los resultados de rendimiento que deben ser evaluados en forma oportuna y constante.

Las Competencias Laborales en la administración pública según el autor Argumedo (2013) considera que las entidades públicas contribuyen con sus competencias a cumplir con sus metas para servicio de sus usuarios, para ello cada entidad debe contar con una adecuada planificación en concordancia con el cumplimiento de su planificación en los que lo usan adecuándose continuamente a los cambios del entorno lo que hace que se cumplan con los indicadores cualitativos solicitados.

Esta repercusión en las competencias laborales de las organizaciones públicas, según Ministry of Public Service. (2017) Manifiesta que los logros de la gestión pública es contar con recursos humanos con desarrollo de competencias laborales que cumplan con el perfil requerido y con un valor agregado para el logro de sus metas, para ello debe perfeccionar su proceso de

reclutamiento para que cuente con el perfil requerido y a su vez que el candidato también cumpla con las capacidades requeridas, este simple paso garantiza la efectividad del recurso humano en el cumplimiento de sus obligaciones.

Para ello los Enfoques por competencias y la práctica docente en la educación peruana según Minedu (2016) indica que ante una necesidad de generar competencias en el ámbito docente se debe establecer metas y objetivos, así como retos de aprendizaje y desarrollo laboral docente es respuestas a la reforma educativa actual, eso implica la mejora del currículo del docente donde la capacitación permanente juega un rol muy importante que beneficia también a la entidad educativa y sus actores. Los docentes previamente capacitados y que han desarrollado sus competencias se vuelcan en mejorar la enseñanza, introduciendo herramientas aprendidas. Otro factor importante son los contenidos curriculares que deben estar en sintonía con la modernidad, la globalización de la educación y el empleo de la tecnología de punta para un mejor desarrollo de la enseñanza.

Los Postulados de las **Competencias Laborales**, según Sandoval (2016) son **El Enfoque Funcionalistas** da en relación a la función desempeñada, sobre todo a los resultados obtenidos por esa función aplicando procesos claves para el logro; igualmente el **Enfoque Conductista** se centra en la actitud frente a la problemática presente y como sus habilidades los superan, más que como lo hizo es importante que el recurso deba contar con las competencias específicas de la labor requerida; asimismo el **Enfoque Constructivista** se presenta en relación a la formalidad de la educación con el entorno de trabajo, lo que estimula al desarrollo de capacidades para mejorar a la entidad en su proceso organizacional.

Las Dimensiones de las CL, de acuerdo con la Encuesta de Cifuentes, M. Universidad Landívar, Guatemala, del año 2015 se detallan a continuación: **La Dimensión de Clima**, indica que es el ambiente de trabajo característico en cada entidad y que tiene influencia en sus colaboradores, afectando en forma positiva o negativa sus actitudes, su comportamiento, su productividad laboral ya sea en personal o en conjunto; al igual la **Dimensión de Liderazgo**, considera que es la capacidad de conducción y fomentar las habilidades en el personal de la entidad por una persona o directivo quien tiene ciertos caracteres propios que lo hacen distinto de los demás y que permite que los demás lo consideren líder y ejemplo laboral; entonces la **Dimensión de Identidad**, indica el momento en que el colaborador se siente satisfecho con su

entidad desarrolla el sentido de sentirse parte de ella, identificándose con sus principios y acciones propias de ella, es una percepción individual que puede también ser colectiva y que forma parte de la personalidad de cada colaborador; continuando con ello la **Dimensión de Motivación**, expresa que es un conjunto de estímulos laborales que cubren necesidades y satisfacciones del trabajador, está en relación con el bienestar laboral y el ambiente de trabajo, esta motivación del directivo o jefe inmediato con el trabajador hace que este incremente su productividad, desarrolla sus capacidades y su sentido de pertenencia, mejorando el clima laboral de la entidad.

Para la **formulación del problema** se consideró un problema general bajo la interrogante ¿Cómo se relaciona la Gestión educativa y las Competencias Laborales en la I.E. N° 130 Héroes del Cenepa Lima? 2019?;asimismo para los problemas específicos se identificaron cuatro que se mencionan a continuación PE1 ¿Cómo se relaciona la Gestión educativa y el clima de las Competencias Laborales en la IE N° 130 Héroes del Cenepa Lima? 2019? De igual manera, para el PE2 la interrogante ¿Cómo se relaciona la Gestión educativa y el liderazgo de las Competencias Laborales en la IE N° 130 Héroes del Cenepa SJL 2019? De igual manera, para el PE3 la interrogante ¿Cómo se relaciona la Gestión educativa y la identidad de las Competencias Laborales en la IE N° 130 Héroes del Cenepa Lima? 2019? De igual manera, para el PE4 la interrogante ¿Cómo se relaciona la Gestión educativa y la motivación de las Competencias Laborales en la I EN°130 Héroes del Cenepa Lima? 2019?

En cuanto a la **Hipótesis General** se considera que si existe relación directa y significativa entre la Gestión educativa y las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; asimismo en cuanto a la HE1, se considera que Si existe relación directa y significativa entre la Gestión educativa y el clima de las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; al mismo tiempo en cuanto a la HE 2, se considera que Si existe relación directa y significativa entre la Gestión educativa y el liderazgo de las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; además en cuanto a la HE 3, se considera que Si existe relación directa y significativa entre la Gestión educativa y la identidad de las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; en este aspecto en cuanto a la HE 4, se considera que Si existe relación directa y significativa entre

la Gestión educativa y la motivación de las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

La **Justificación del trabajo** de investigación consta de la justificación **Teórica** corresponde a la forma de afrontar la problemática basada en teorías o postulados resaltando su importancia y la capacidad de posicionar el tema y su problemática, estos postulados teóricos son la base para dilucidar la investigación, con este trabajo se abre camino para aportar resultados y conclusiones en beneficio de la comunidad educativa y de la sociedad en general; asimismo la justificación **Práctica** es la contribución de la investigación con una problemática que afecta a un grupo de personas, llámese población, comunidad, en ese sentido los aportes del estudio mejoran una situación y aportan beneficios de carácter social, científico o económico, en este caso se busca contribuir a la educación incluyendo la mejora de la GE y el desarrollo de capacidades del estudiantes y docentes en una formación académica integral que le permitan afrontar los estudios y su futura vida ; en tal sentido la justificación **Metodológica** según el autor Given (2018) indica que cada paso del estudio está estructurado en base a la metodología científica sobre todo en la propuesta de instrumentos, su aplicación, análisis, resultados, conclusiones y la propuesta de recomendaciones que puedan solucionar la problemática encontrada.

En cuanto al **Objetivo General** se considera determinar la relación entre la Gestión educativa y las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima.2019; ante eso en los **Objetivos Específicos** se consideran en el OE 1 Determinar la relación entre la Gestión educativa y el clima de las Competencias Laborales en la I.E. N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; en la misma forma, en el OE 2, Determinar la relación entre la Gestión educativa y el liderazgo de las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; Igualmente, en el OE 3, Determinar la relación entre la Gestión educativa y la identidad de las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; así mismo, en el OE 4, Determinar la relación entre la Gestión educativa y la motivación de las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

En relación al nivel, el estudio es **descriptiva** según Hernández et al (2014) es cuando señalan los componentes de todo aquello que interviene en el estudio.

La metodología fue **hipotética deductiva**, Crossman (2017) explica que se realiza planteando las hipótesis sobre la problemática, estas hipótesis se comprueban empíricamente.

Por el enfoque es **cuantitativa**, De Franzo (2015) indica que es aquella que para su comprobación emplea medidas y métodos estadísticos.

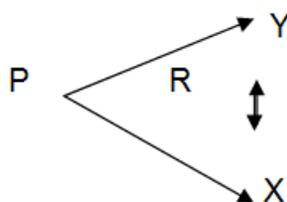
Por su finalidad es **básica**, Mc Dowell (2018) indica que son resultados invariables que comienzan por observar para lograr lo mejor para la población, se inicia en un estudio de los postulados teóricos y lo desarrolla sin apartarse de ellos.

Por su diseño es **no experimental**, Moreno (2014) señala que las variables empleadas, estas no han sido manipuladas, tomándose en el estado natural en que se encuentran.

Por la temporalidad es **transversal**, Mc Garland (2016), indica que los datos son recolectados en el mismo momento.

Es **Correlacional**, Hernández et al (2014) señala que determina la correlación entre las variables empleadas.

El diseño de estudio:



Dónde:

P: Población

X: Variable Gestión Educativa.

Y: Variable Competencias Laborales.

r: Relación

2.2. Variable y Operacionalización.

2.2.1. Variables

Gestión Educativa es definida por Rico (2015) expresa que es entendida como un proceso de organización cuyo fin es mejorar de acuerdo a los nuevos cambios educativos

La variable Competencias laborales definida por US Office of Personnel Management. (2018) indica que es una competencia es un patrón susceptible de ser medido en su contenido de conocimiento medible, habilidades, actitudes y diferentes características que una persona requiere para cumplir con su labor adecuadamente.

2.2.2. Operacionalización

Para poder analizar las variables, estas se descomponen en sus partes o características con sus respectivos indicadores.

Tabla N° 1

Operacionalización de la Variable Gestión Educativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala índice	Rangos
Institucional	Participación Docente	(1) al (4)	Ordinal muy poco(1)	Eficaz [112-150] Regular [71-111] Ineficaz [30-70]
	Aplicación	(5) al (09)		
Administrativa	Recursos Económicos	(10) al (16)	poco (2)	
	Recursos Curriculares	(17) al (25)	medio (3)	
Comunitaria		Coordinación	(26) al (30)	

Nota: Tomado del Ministerio de Educación (Minedu 2011).

Tabla N°2*Operacionalización de la Variable Competencias laborales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Índice	Rangos
Clima	Relaciones	(01) al (04)		
	Identificación	(05) al (08)		
Liderazgo	Participación	(09) al (11)		Alta [93-125]
	Empatía	(12) al (14)	Siempre	Media
	Comunicación	(15) al (17)	Casi siempre A veces	[59-92]
Identidad	Confianza	(18) al (21)	Nunca Casi nunca	Baja [25-58]
	Estímulos	(22) al (23)		
Motivación	Expectativa	(23) al (25)		

Nota: Tomado de Díaz, G. A. (2014)

2.3.Población, muestra y muestreo.

2.3.1. Población

Research Methodology sostiene que (2015) es el conjunto de individuos con rasgos o características comunes, observables en tiempo y lugar.

Tabla N° 3*Distribución de la población docente*

Nivel	No de Docentes
Inicial	04
Primaria	32
Secundaria	34
Total	70

La población censal estuvo compuesta por 70 maestros de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019. La población es no probabilístico: censal a conveniencia del investigador

2.3.2. Criterios de selección.

Criterios de incluir

Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019, que son voluntarios a la encuesta.

Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019, participaron voluntariamente.

Criterios de Excluir.

El docente no pertenece a la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019, que no son voluntarios a la encuesta

Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019, estuvieron ausentes el día de la encuesta.

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

2.4.1. Técnicas

De Aguilar (2016) señala que son los métodos para conseguir la data.

2.3.2. Encuesta

De Aguilar (2016) infiere que es una técnica que obtiene información de la muestra seleccionada a través de un conjunto de preguntas estructuradas previamente.

2.3.3. Instrumentos

Canals (2017) indica que es el formato por el cual el que investiga se aproxima a los datos para analizarlos y conseguir la data final. Saket (2017) indica que el tipo Likert está compuesto por más de una respuesta a la pregunta de la encuesta y que tiene valorización numérica, consiguiendo al final un determinado puntaje.

Para gestión educativa se empleó un cuestionario de 30 preguntas, con respuestas de diferentes opciones, de tipo Likert.

Para competencias laborales, se empleó un cuestionario de 25 preguntas, con respuesta de diferentes opciones, de tipo Likert.

Según Hernández, et al (2014) indica que a cada respuesta corresponde un punto.

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Encuesta de Gestión Educativa.

Autor: Tomado del Ministerio de Educación.

Adaptación: Adaptación de la Guía de Gestión Educativa de la Unesco y Minedu.

Año: 2014

Lugar: Lima - Perú

Fecha de Aplicación: 01/06/2019

Objetivo: Evaluar la Gestión Educativa por los docentes.

Administrado a: Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 60'.

Margen de error: 0.00 %

Observaciones: Evaluación a través de 30 ítems con escala de Likert, con función de 5 valores con que se usan muy poco, poco, medio, bastante y mucho.

Tabla N°4

Valoración de gestión educativa

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho

Ficha técnica del instrumento de Competencias laborales.

Nombre del Instrumento: Encuesta de Competencias Laborales.

Autor: Tomado de Díaz, G. A.

Adaptación: Adaptada por Jorge Calderón. UCV.2014

Lugar: Lima - Perú

Fecha de aplicación: 01/06/2019

Objetivo: Evaluar las Competencias Laborales de los docentes.

Administrado a: Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 60'

Margen de error: 0.00 %

Observaciones: Evaluación a través de 25 ítems con escala de Likert, en función de 5 valores que se usan: Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca, Casi nunca.

Tabla N°5

Valoración de competencias laborales.

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

a) Validación del instrumento

Tagerdoost (2016) explica que el instrumento mide lo que debe medir, para ello los jueces expertos analizan el instrumento y de acuerdo a ello lo validan en consideración a:

Pertinencia: El ítem concuerda con la teoría de la variable.

Relevancia: El ítem se corresponde a las dimensiones propuestas.

Claridad: El ítem se entiende fácilmente.

Tabla N°6

Expertos que validaron el cuestionario de gestión educativa

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Gissela Rivera Arellano	Magíster	Sí	Es aplicable
Mildred Ledesma Cuadros	Doctora	Sí	Es aplicable

Tabla N°7

Expertos que validaron el cuestionario de competencias laborales.

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Gissela Rivera Arellano	Magíster	Sí	Es aplicable
Mildred Ledesma Cuadros	Doctora	Sí	Es aplicable

b) Confiabilidad

Mohajan (2017) al utilizarla varias veces en un individuo dan resultados similares. Se empleó alfa de Cronbach por tener escalas politómicas, en piloto de 30 docentes para su procesamiento en el programa SPSS 26.0

Tabla N° 08

Confiabilidad del instrumento Gestión Educativa.

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión Educativa	0,967	30

Obsérvese que el Cronbach es de 0.967, teniendo alta confiabilidad.

Tabla N° 9

Confiabilidad del instrumento Competencias Laborales.

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Competencias laborales	0,952	25

Elaboración propia (2019)

Obsérvese que el Cronbach es de 0.900, teniendo alta confiabilidad.

2.5. Procedimiento.

Se empleó el cuestionario en la muestra por tres grupos de 20 y un grupo de 10 docentes hasta completar la muestra de 70 docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019, se tomará en cuenta el tiempo de disponibilidad de los docentes, específicamente el horario será de 8.00 am a 9 am, para ello se les reunirá en la sala de profesores de la entidad, previamente se les hará un proceso de inducción sobre el cuestionario y el porqué de su aplicación, los tiempos empleados en cada sesión será de 60 minutos y de 04 días hábiles.

2.6 Método de análisis de datos. Su proceso y estudio comienza con recolectar la data, para lo cual usó el (SPSS) versión 26, realizó el análisis en datos adquiridos

2.6.1. Método Estadístico

a) Estadística descriptiva.

Tiene por función resumir la data utilizada en data más simple para que se pueda describir, sus características y propiedades convirtiéndolos también a tablas y gráficos.

b) Prueba de normalidad. Kolmogorov-Smirnov. Hernández et al (2014) indica que es una prueba de bondad de ajuste, solo con una muestra independiente. El tipo de variable es cuantitativa continua. Esta prueba responde a la pregunta: ¿Ajusta la distribución empírica de datos muestrales de una variable ordinal o cuantitativa a una distribución teórica conocida? esta prueba no requiere que los datos sean agrupados, lo que permite que ésta haga uso de toda la información del conjunto de datos. Puede utilizarse con muestras de cualquier tamaño (mientras que la X² requiere que las muestras tengan un tamaño mínimo).

c) Estadística Inferencial y prueba de Hipótesis.

Para esta prueba se empleó Rho de Spearman, para la contrastar la hipótesis y se determinaron las conclusiones. Según Hernández, et al (2014) en estadística Spearman “p”, es la medición de la correlación que existe entre dos variables aleatorias continuas para lo cual “p” los datos son ordenados y reemplazados en un orden respectivo. (p.471)

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho = r_s$

ρ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

\sum = Diferencia entre los rangos

d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos.

n = Número de parejas

Nivel de Significación:

Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables

Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables

c). Prueba hipótesis

Según Torres (1997 esta prueba es para verificar lo afirmativo o negativo de las hipótesis. (p.129).

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

2.7 Aspectos Éticos.

Rufino (2019) indica que a los integrantes de la muestra se les da inducción sobre la encuesta, explicándoles que es anónima, sin exponer su identidad, así como la posibilidad de no generar problemas legales y que los resultados son específicamente empleados para completar el estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de Resultados.

3.1.1 Análisis descriptivo de Gestión Educativa.

Tabla N° 10

Análisis descriptivo de Gestión Educativa en la I.E. 130 Héroes del Cenepa.

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	6	8,6
Regular	20	28,6
Eficaz	44	62,9
Total	70	100,0

Fuente: Instrumento de GE. (Anexo 2)

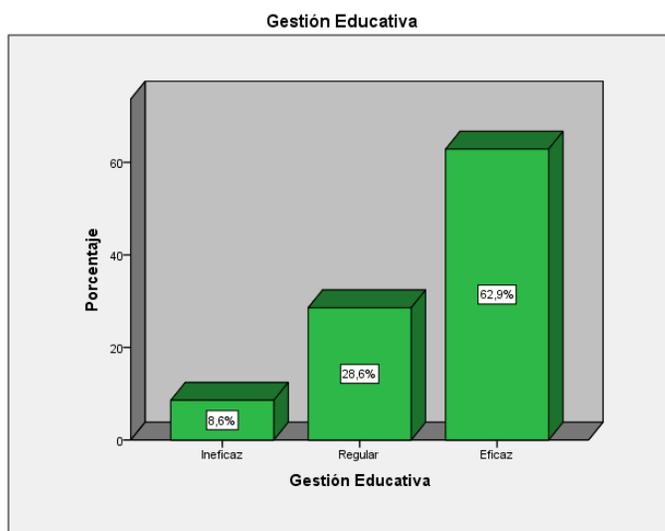


Fig. 1. Diag. de frecuencias la gestión Educativa

Interpretación:

Se visualiza en la tabla N° 10 y figura 1; la GE con un nivel de ineficaz que representa un 8.6%, regular un 28.6% y eficaz un 62.9.

3.1.2. Análisis descriptivo de Competencias Laborales.

Tabla N° 11

Análisis descriptivo competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	6	8,6
Media	32	45,7
Alta	32	45,7
Total	70	100,0

Fuente: Instrumento de CL. (Anexo 2)

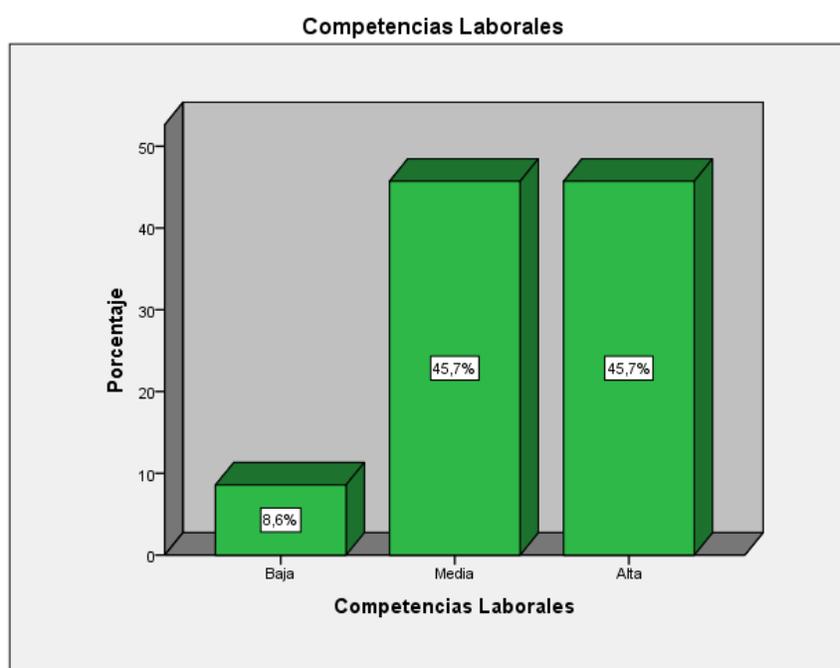


Fig. 2. Diag. de frecuencias de las Competencias Laborales

Interpretación:

Se observa en la tabla N° 11 y figura 2; las competencias laborales en un nivel bajo con un 8.6%, media un 45.7% y alta un 45.7.

3.1.3. Análisis descriptivo de Competencias Laborales y clima.

Tabla N° 12

Análisis descriptivo de competencias laborales y clima en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	6	8,6
	Media	22	31,4
	Alta	42	60,0
	Total	70	100,0

Fuente: Instrumento de CL (Anexo 2)

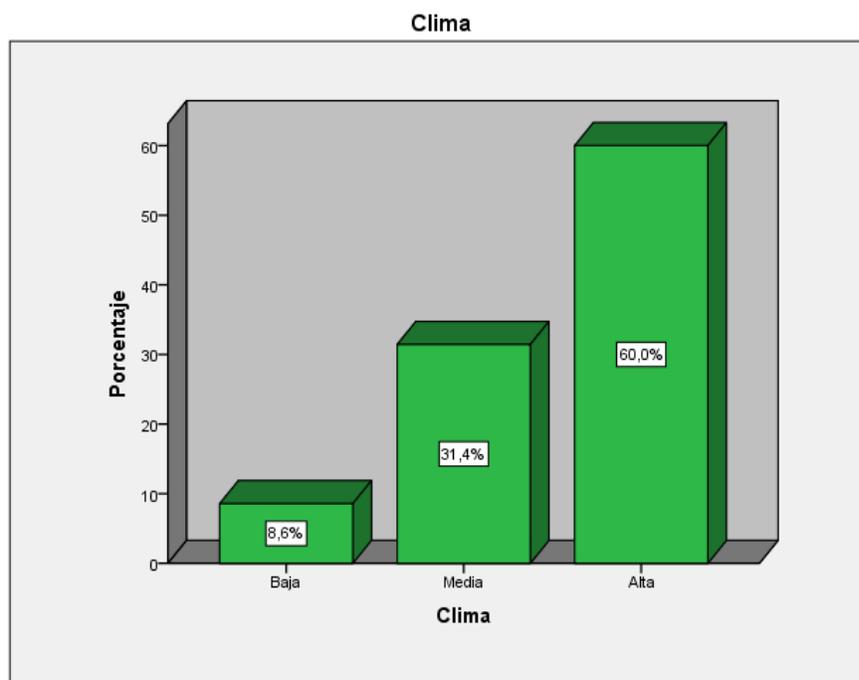


Fig.3. Diag. De frecuencias de las competencias laborales y clima

Interpretación:

Se observa en la tabla 12 y figura 3 que las competencias laborales en clima en un nivel bajo un 8.6%, media un 31.4% y alta un 60.7 %.

3.1.4. Análisis descriptivo de Competencias Laborales y liderazgo.

Tabla N° 13

Análisis descriptivo Competencias Laborales y liderazgo en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	8	11,4
Media	26	37,1
Alta	36	51,4
Total	70	100,0

Fuente: Instrumento de CL. (Anexo 2)



Fig.4. Diag. de frecuencias de las competencias laborales y liderazgo

Interpretación:

Se Observa en la tabla N° 13 y figura 4; las competencias laborales y liderazgo en un nivel bajo un 11.4%, media un 37.1% y alta un 51.4%.

3.1.5. Análisis descriptivo de Competencias Laborales e identidad.

Tabla N° 14

Análisis descriptivo de Competencias Laborales identidad en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	11	15,7
Media	31	44,3
Alta	28	40,0
Total	70	100,0

Fuente: Instrumento de CL. (Anexo 2)

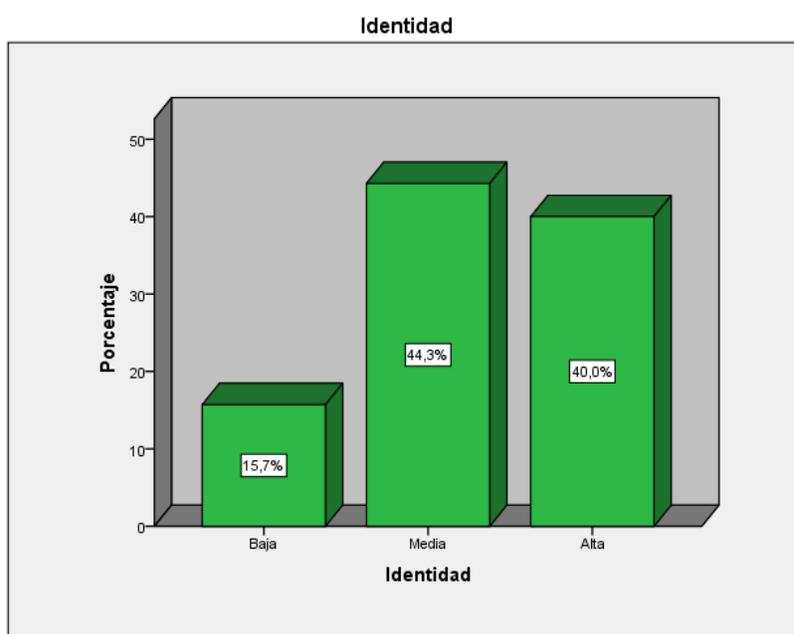


Fig. 5. Diag. de frecuencias de las competencias laborales

Interpretación:

Se observa en la tabla N° 14 y figura 5; las competencias laborales e identidad en un nivel bajo de 15.7%, media un 44.3% y alta un 40%.

3.1.6. Análisis descriptivo de Competencias Laborales y motivación.

Tabla N° 15

Análisis descriptivo de Competencias Laborales en su dimensión motivación en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	7	10,0
Media	32	45,7
Alta	31	44,3
Total	70	100,0

Fuente: Instrumento de CL. (Anexo 2)

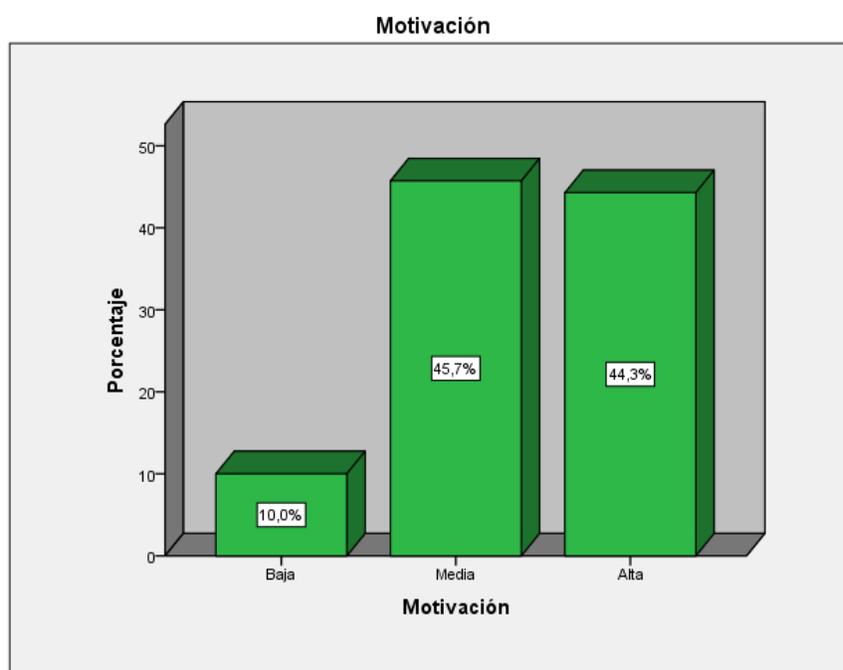


Fig.6. Diag. de frecuencias de las competencias laborales y motivación

Interpretación:

Se observa en la tabla N° 15 y figura 6; las competencias laborales y motivación un nivel de bajo de un 10%, media un 45.7% y alta un 44.3%.

Tabla N° 16

Comparación entre las variables gestión educativa y competencias laborales

			Competencias Laborales			
			Baja	Media	Alta	Total
Gestión Educativa	Ineficaz	Recuento	6	0	0	6
		% dentro de Gestión Educativa	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	19	1	20
		% dentro de Gestión Educativa	0,0%	95,0%	5,0%	100,0%
	Eficaz	Recuento	0	13	31	44
		% dentro de Gestión Educativa	0,0%	29,5%	70,5%	100,0%
Total	Recuento	6	32	32	70	
	% dentro de Gestión Educativa	8,6%	45,7%	45,7%	100,0%	

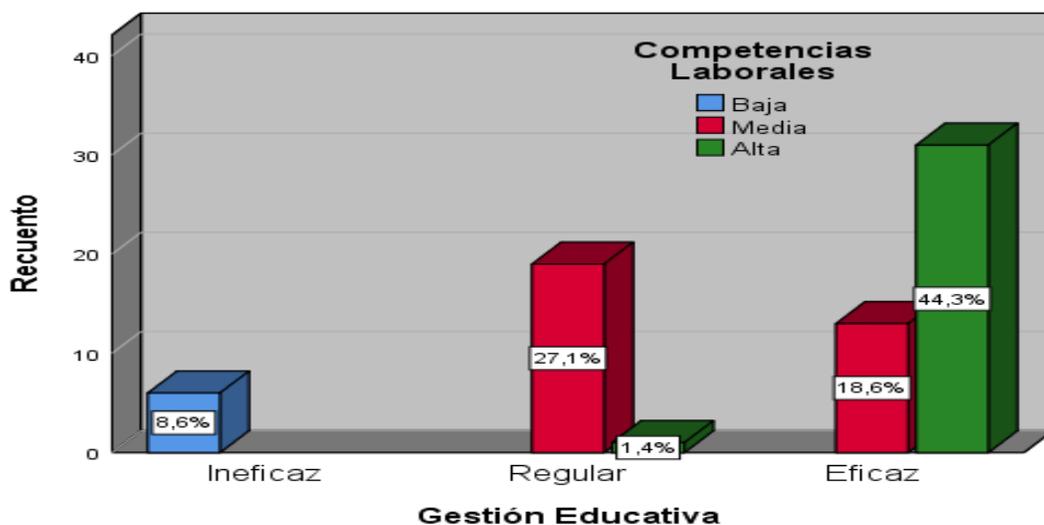


Figura 7: Comparación porcentual entre las variables competencias laborales y gestión educativa.

Interpretación

De la figura se desprende que cuando la gestión educativa es eficaz, entonces genera una competencia laboral alta en un 44,3%, media en 18,6%; así mismo si la gestión educativa es regular la competencia laboral es media en un 27,1% y alta sólo en un 1,4%; si la gestión educativa es ineficaz la competencia laboral es baja en un 8,6%.

Tabla N° 17

Comparación entre la variable gestión educativa y la dimensión clima de la variable competencias laborales

		Clima			Total	
		Baja	Media	Alta		
Gestión Educativa	Ineficaz	Recuento	6	0	0	6
		% dentro de Gestión Educativa	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	14	6	20
		% dentro de Gestión Educativa	0,0%	70,0%	30,0%	100,0%
Eficaz	Recuento	0	8	36	44	
	% dentro de Gestión Educativa	0,0%	18,2%	81,8%	100,0%	
Total	Recuento	6	22	42	70	
	% dentro de Gestión Educativa	8,6%	31,4%	60,0%	100,0%	

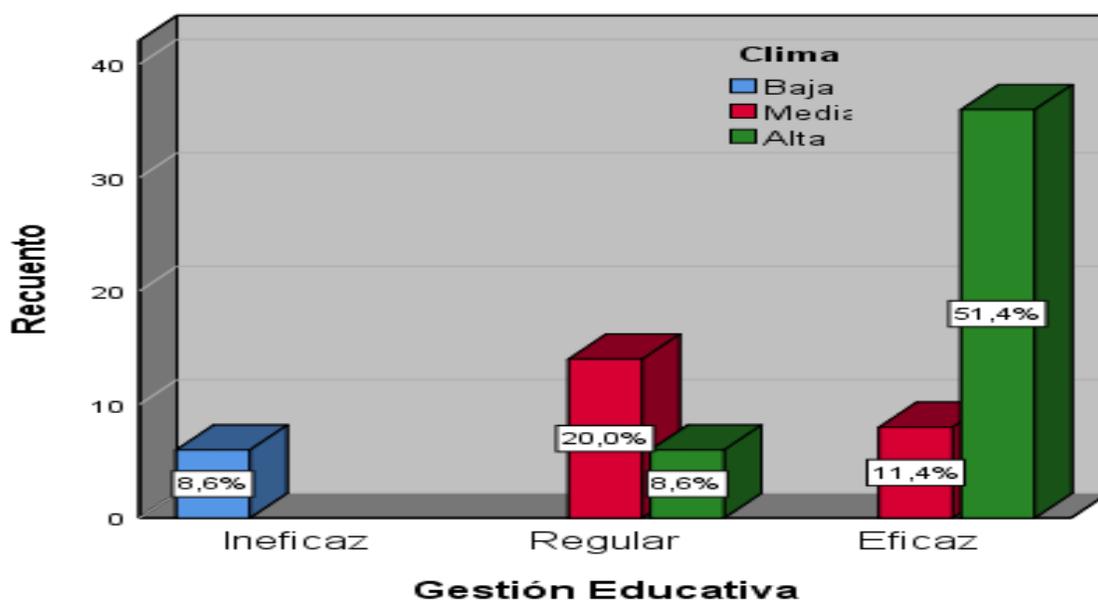


Figura 8: Comparación porcentual entre la variable gestión educativa y la dimensión clima

Interpretación

De la figura se desprende que cuando la gestión educativa es eficaz, entonces genera un clima alto en un 51,4%, media en un 11,4%; así mismo si la gestión educativa es regular el clima es media en un 20,0% y alta sólo en un 8,6%; si la gestión educativa es ineficaz el clima es baja en un 8,6%.

Tabla N° 18

Comparación entre la variable gestión educativa y la dimensión liderazgo de la variable competencias laborales

			Liderazgo			Total
			Baja	Media	Alta	
Gestión Educativa	Ineficaz	Recuento	6	0	0	6
		% dentro de Gestión Educativa	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	19	1	20
		% dentro de Gestión Educativa	0,0%	95,0%	5,0%	100,0%
	Eficaz	Recuento	2	7	35	44
		% dentro de Gestión Educativa	4,5%	15,9%	79,5%	100,0%
Total		Recuento	8	26	36	70
		% dentro de Gestión Educativa	11,4%	37,1%	51,4%	100,0%

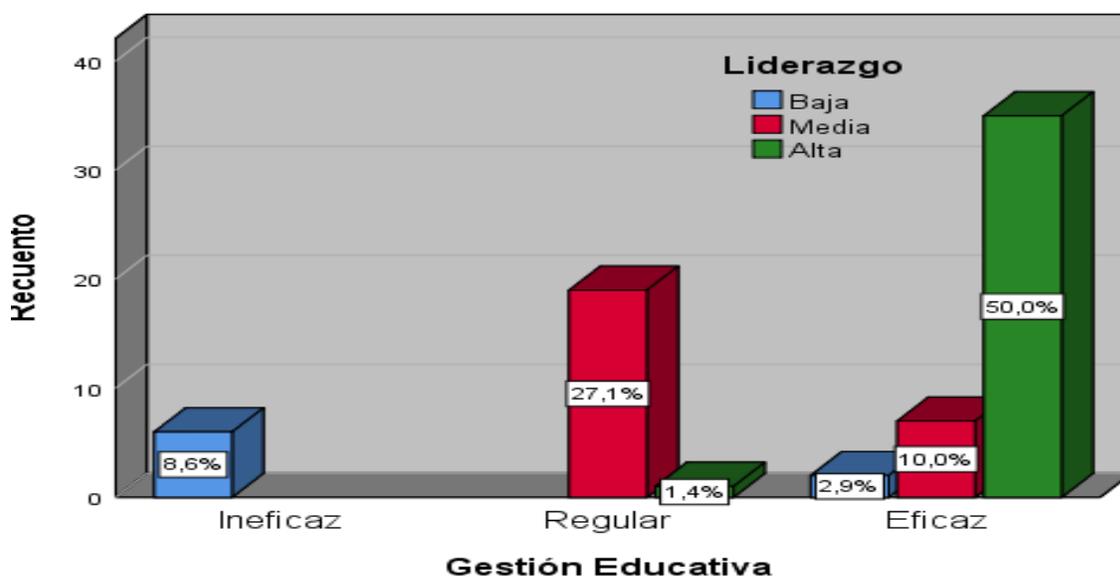


Figura 9: Comparación porcentual entre la variable gestión educativa y la dimensión liderazgo.

Interpretación

De la figura se desprende que cuando la gestión educativa es eficaz, entonces genera un liderazgo alto en un 50,0%, media en 10,0%, baja en 2,9%; así mismo si la gestión educativa es regular el liderazgo es media en un 27,1% y alta sólo en un 1,4%; si la gestión educativa es ineficaz el liderazgo es baja en un 8,6%.

Tabla N° 19

Comparación entre la variable gestión educativa y la dimensión identidad de la variable competencias laborales

			Identidad			
			Baja	Media	Alta	Total
Gestión Educativa	Ineficaz	Recuento	6	0	0	6
		% dentro de Gestión Educativa	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	19	1	20
		% dentro de Gestión Educativa	0,0%	95,0%	5,0%	100,0%
	Eficaz	Recuento	5	12	27	44
		% dentro de Gestión Educativa	11,4%	27,3%	61,4%	100,0%
Total	Recuento	11	31	28	70	
	% dentro de Gestión Educativa	15,7%	44,3%	40,0%	100,0%	

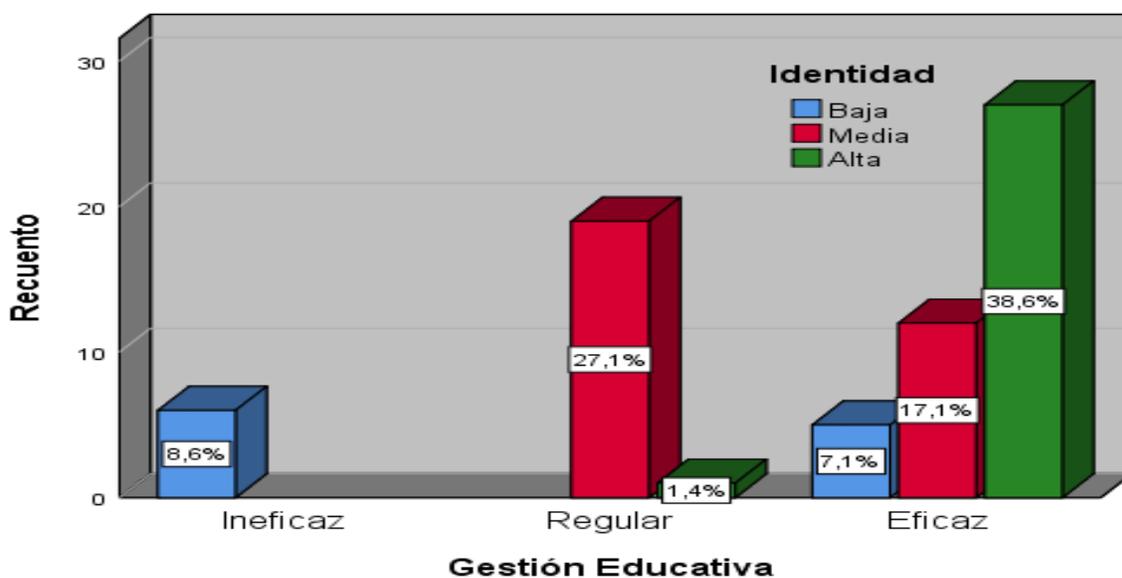


Figura 10: Comparación porcentual entre la variable gestión educativa y la dimensión identidad

Interpretación

De la figura se desprende que cuando la gestión educativa es eficaz, entonces genera una identidad alta en un 38,6%, media en 17,1%, baja en 7,1%; así mismo si la gestión educativa es regular la identidad es media en un 27,1% y alta sólo en un 1,4%; si la gestión educativa es ineficaz la identidad es baja en un 8,6%.

Tabla N° 20

Comparación entre la variable gestión educativa y la dimensión motivación de la variable competencias laborales

		Motivación			Total	
		Baja	Media	Alta		
Gestión Educativa	Ineficaz	Recuento	6	0	0	6
		% dentro de Gestión Educativa	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Regular		Recuento	0	19	1	20
		% dentro de Gestión Educativa	0,0%	95,0%	5,0%	100,0%
Eficaz		Recuento	1	13	30	44
		% dentro de Gestión Educativa	2,3%	29,5%	68,2%	100,0%
Total		Recuento	7	32	31	70
		% dentro de Gestión Educativa	10,0%	45,7%	44,3%	100,0%

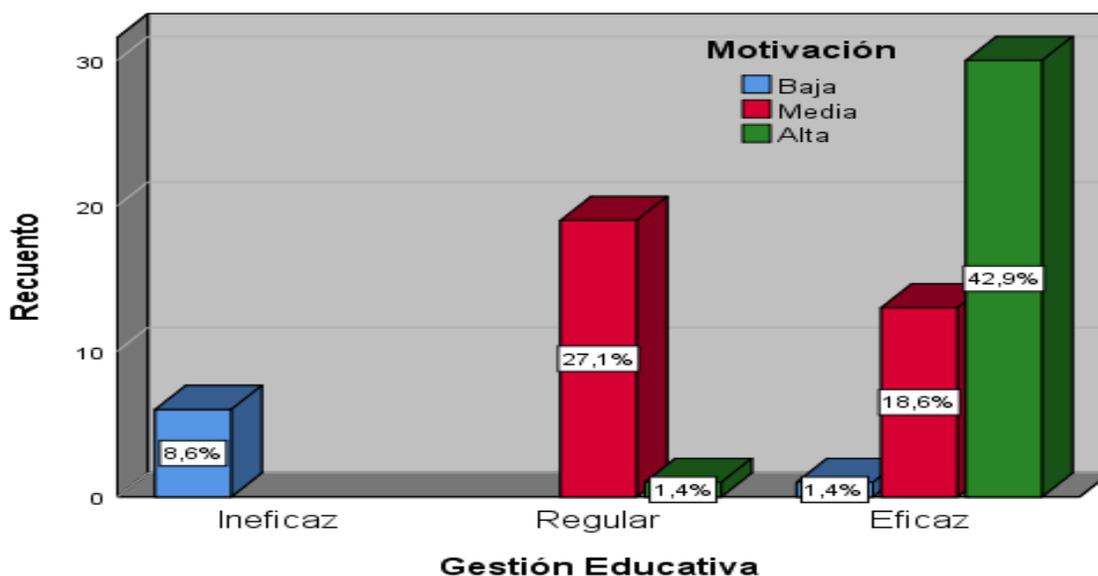


Figura 11: Comparación porcentual entre la variable gestión educativa y la dimensión motivación

Interpretación

De la figura se desprende que cuando la gestión educativa es eficaz, entonces genera una motivación alta en un 42,9% y media en 18,6%; así mismo si la gestión educativa es regular la motivación es media en un 27,1% y alta sólo en un 1,4%; si la gestión educativa es ineficaz la motivación es baja en un 8,6%.

3.2. Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla N°21

Prueba de normalidad de las variables Competencias Laborales, Gestión Educativa

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Competencia laborales	Gestión educativa
N		70	70
Parámetros normales ^{a,b}	Media	91,3714	107,9571
	Desviación estándar	20,17113	24,41931
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,195	,302
	Positivo	,142	,183
	Negativo	-,195	-,302
Estadístico de prueba		,195	,302
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La prueba de normalidad de las variables, presentan un valor $p=0.000$, $p=0.000 < 0.05$ (Kolmogorov-Smirnov $n \geq 30$). Luego, siendo en todos los casos, el valor $p < \alpha$ cuando $\alpha = 0.05$. En lo observado se descarta el Ho concluyendo que no es una distribución normal justificándose el uso del estadístico no paramétrico.

3.3. Resultados inferenciales.

Tabla N° 22

Prueba de hipótesis.

		Correlaciones						
		Gestión Educativa	Competencias Laborales	Clima	Liderazgo	Identidad	Motivación	
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,727**	,663**	,744**	,556**	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70
Competencias Laborales		Coeficiente de correlación	,727**	1,000	,807**	,905**	,893**	,971**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70
Clima		Coeficiente de correlación	,663**	,807**	1,000	,873**	,649**	,793**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70
Liderazgo		Coeficiente de correlación	,744**	,905**	,873**	1,000	,710**	,895**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70
Identidad		Coeficiente de correlación	,556**	,893**	,649**	,710**	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	70	70	70	70	70	70
Motivación		Coeficiente de correlación	,689**	,971**	,793**	,895**	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	70	70	70	70	70	70

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

Interpretación

El coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.727 indica relación positiva entre las variables con correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se descarta H_0 y se valida H_G ; estipulándose que: La gestión educativa se

relaciona significativamente con las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa SJL Lima. 2019.

El Rho Spearman de 0.663 señala relación positiva entre las variables con correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descarta la H_0 y se valida la HE1; concluyendo: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de clima de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

El Rho Spearman de 0.744 señala relación positiva entre las variables con correlación alta y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descarta el H_0 y se valida la HE2; concluyendo: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

Por otro lado, el Rho Spearman de 0.556 señala relación positiva entre las variables con nivel de correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descarta la H_0 y se valida la HE3; concluyendo: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de identidad de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

El Rho Spearman de 0.689 señala relación positiva entre las variables con nivel de correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descarta la H_0 y se valida la HE4; concluyendo: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de motivación de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

II DISCUSIÓN

Los resultados en el OE1, el Rho Spearman(CCRS) de 0.663 señala relación positiva entre las variables con correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descarta la H_0 y se valida la $HE1$; concluyendo: La GE se relaciona significativamente con el clima de las competencias laborales en la entidad de estudio; el clima de las competencias laborales en baja, el 8.6% de los encuestados perciben que la GE es ineficaz, por otro lado, en un nivel de media, el 20% de los encuestados denota que la GE es regular. Asimismo, el 51.4% del personal encuestado denota que la GE eficaz; lo que coincide con lo establecido por Rojas (2015) y Quintero (2015) puesto que efectivamente está en relación a diversos agentes, sin embargo el entorno que se siente en la entidad está la importancia de también gestionar las relaciones de los trabajadores para conseguir el entorno adecuado en relación con su éxito o fracaso ; es importante al gestionar la entidad educativa tener presente el mantener un entorno adecuado para complementar el éxito de la misma.

Los resultados en el OE2, el CCRS de 0.744, da relación positiva entre las variables con correlación alta y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descartó H_0 y se validó la $HE2$; concluyendo: La Gestión educativa se relaciona significativamente con el liderazgo de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; ello implica que el liderazgo de las competencias laborales en baja, el 8.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es ineficaz, por otro lado, el 27.1% del personal encuestado percibe que la gestión educativa regular. Asimismo, el 50% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es eficaz; lo que coincide con lo planteado por Flores (2016) y Martínez (2017) en el que la mitad de la población considera eficaz la gestión educativa; ello implica 2 grupos claramente equivalentes en el que liderazgo de los directivos juega un papel importante y determinante.

Los resultados en el OE3, con Rho Separan de 0.556 señala relación positiva entre las variables y nivel de correlación moderada con significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descartó el H_0 y se validó la $HE3$; concluyendo: La GE se relaciona significativamente con la identidad de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; la identidad de las competencias laborales en baja, el 8.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es ineficaz, en media, el 27.1% del personal encuestado percibe que la gestión educativa regular, en alta, el 38.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es eficaz.

En los resultados respecto al OE4, Rho Spearman de 0.689 señala relación positiva entre las variables con correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descartó el H_0 y se validó la H_{E4} ; concluyendo: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la motivación de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; ello implica que la magnitud de motivación de las competencias laborales en baja, el 8.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es ineficaz, por otro lado, en media, el 27.1% del personal encuestado percibe que la gestión educativa regular, en alta, el 42.9% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es eficaz; coincidiendo con lo establecido por Galvarino (2015) y Salazar (2016) puesto que la motivación en los involucrados en un proceso de gestión son determinantes en el éxito de la misma y como ha sido demostrado en las investigación abordadas; efectivamente las instituciones son entidades que persiguen diversos fines: Obtener beneficios económicos con los que poder lucrarse y evolucionar dentro del mercado o cumplir un fin social como lo es el educar. Para ello, las variables de gestión inmersas son todas importantes, siendo la motivación la que igualmente se correlaciona y en la que corresponde proponer tácticas para optimizar resultados.

De igual manera en el OG el Rho Spearman de 0.727 señala relación positiva entre las variables además con nivel de correlación moderada y significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se descartó la H_0 y se validó la H_G ; concluyendo: La gestión educativa se relaciona significativamente con las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. SJL. Lima. 2019; las competencias laborales en baja, el 8.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es ineficaz, en media, el 27.1% del personal encuestado percibe que la gestión educativa regular, en alta, el 44.3% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es eficaz; lo que coincide con lo establecido por Tasaico (2018) , Carpio (2015) y Damas (2017) siendo que las competencias laborales tienen que describirse en un contexto que pueden verse fortalecidas y/o inhibidas por una serie de variables administrativas propias de la gestión como lo es la propia gestión administrativa, como efectivamente se ha demostrado en las investigaciones tratadas en este estudio.

Sin lugar a dudas acoger el enfoque de competencias demanda distintas maneras de gestión en las instituciones las cuales muestran los desafíos que se deben enfrentar en una administración abierta, en los que se deben incluir la cultura del cambio y mejora continua, la cual debe brindar capacitación y actualización al personal en relación al concepto y seguimiento

del enfoque competencia laboral. Por otro lado, en la gestión educativa en cuanto a los procesos de ingreso, evaluación y certificación se propone desarrollar sistemas de estudio que den la posibilidad el ingreso y egreso del participante de acuerdo a sus necesidades; con lo que coincide plenamente.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** En relación a la HG, demuestra que la gestión educativa se relaciona significativamente con las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa SJL. Lima. 2019; con Rho Spearman de 0.727 y moderada asociación entre las variables.
- Segunda:** Sobre la HE1, demuestra que la Gestión educativa se relaciona significativamente con el clima de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.; con Rho Spearman de 0.663 y moderada asociación entre las variables.
- Tercera:** Sobre la HE2, demuestra que La Gestión educativa se relaciona significativamente con el liderazgo de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; con Rho Spearman de 0.744 y alta asociación entre las variables.
- Cuarta:** En la HE3, demuestra que La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de identidad de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; con Rho Spearman de 0.556 y moderada asociación entre las variables.
- Quinta:** Sobre la HE4, demuestra que La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de motivación de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; con Rho Spearman de 0.689 y moderada asociación entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al director y al personal de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. SJL. Lima. 2019, la implementación de programas de fortalecimiento de capacidades basados en un modelo por competencias, como un adelanto a las necesidades que exige el mundo actual y dirigido a los docentes de la entidad cuyo objetivo será optimizar las capacidades laborales y la administración educativa mejorando el desarrollo de competencias en los docentes.
- Segunda:** Se recomienda al director y al personal de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa .SJL. Lima. 2019, se recomienda hacer un balance de las insuficiencias que se visualizan en la institución para enmendarlas y fortalecer el nivel de compromiso docente, brindándoles un mejor clima laboral por ende las relaciones interpersonales sean las más adecuadas en, la aplicación correcta y equilibrada del empoderamiento en beneficio para los docentes, porque logrará que se comprometan a realizar su trabajo sin necesidad de supervisión constante.
- Tercera:** Se recomienda al director y al personal de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. SJL. Lima. 2019, implementar los talleres participativos de liderazgo para lograr un trabajo de equipo en acciones de la entidad educativa establecidas en el diseño organizacional (PEI, PCI, ROF, RIT, PAT) para cumplir con las metas planificadas.
- Cuarta:** Se recomienda al director y al personal de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. SJL. Lima. 2019, posicionarse como un líder con un sentido de ser precursor en la misma institución de lo que se llama "educación humanista para favorecer el reconocimiento de las características personales, provocando el análisis, reflexión y las prácticas compartida en colectividad y facilitar el crecimiento de los docentes como actores de su propio proceso, marcando lineamientos de un perfil esperado para ser reconocido como buen docente por el colegio, por la institución en su identidad docente..

Quinta: Se recomienda al director y al personal de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.SJL. Lima. 2019, proponer talleres, actividades de recreación y actividades de relaciones humanas que logren unir a todo el personal docente, donde se puedan conocer y convivir, al mismo tiempo reconocer la importancia que tiene para la entidad educativa que ellos trabajen en equipo, incrementando el buen trato y la convivencia empática, sugerir estrategias de solución a los dilemas que puedan presentarse en el centro laboral. Asimismo, los directivos y docentes deben mantenerse en constante capacitación para evitar estrategias trilladas y conservar estimulado y motivado a sus equipos de trabajo

REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2014). *Propuesta de un proyecto de formación inicial de los cuerpos de policía local de la Comunidad Valenciana basado en Competencias*. (Tesis de Maestría). Universidad de Valencia. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/81859/aguilar.pdf;jsessionid=>
- Álvarez, S. (2014). *La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46129004014.pdf>
- Aquino, O. (2017). *Competencias directivas y gestión educativa en el comportamiento organizacional de los profesores del distrito de Putumayo, 2016*. UCV. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5178/Aquino_OMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Argumedo, M. (2013). *Competencias laborales en la administración pública*, Recuperado de: <https://prezi.com/nf0oifpncwjr/competencias-laborales-en-la-administracion-publica/>
- Ayre, Y. (2018). *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016*. UCV. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1
- Canals, L. (2017). *Instruments for gathering data*. In E. Moore & M. Dooly (Eds), *Qualitative approaches to research on plurilingual education*. Recovered from: Research-publishing.net. <https://doi.org/10.14705/repent.2017.Emmd2016.637>
- Carpio, S. (2015). *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N.º 2073 Ricardo Bentin del distrito del Rímac*. Universidad de la Cantuta. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/967>
- Casasús, J. (2015). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Recuperado de: <http://files.7o-semester.webnode.mx/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf>
- Castro, B. (2016). *Instrumentos claves de la gestión escolar*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/447/44746861006/>
- Center of Global Education. (2018). *Why We Need Competency-Based Education*. Recovered from: <https://asiasociety.org/education/why-we-need-competency-based-education>
- Chacón, M. (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad*, (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>

- Colquichagua, Z. (2018). *La competencia docente y su relación con el desempeño laboral en la Institución Educativa Saúl Cantoral Huamaní, Lima – 2016*. Universidad de La Cantuta. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1599/TM%20CE-Dg%203525%20C1%20-%20Colquichagua%20Zevallos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Confederación Interamericana de Educación. (2018). *La gestión educativa conceptos fundamentales*. Recuperado de: <http://www.ciec.edu.co/wp-content/uploads/2016/08/84.->
- Connecticut officials. (2019). *Definitions of Different Types of Competencies - Mastery-Based Learning*. Recovered from: <https://portal.ct.gov/SDE/Mastery-Based-Learning/Definitions-of-Different-Types-of-Competencies>
- Coppedge, N. (2015). *What is Theoretical Justification?* Recovered from: <https://www.quora.com/What-is-theoretical-justification>
- Costa, G. (2016). *Problemas y desafíos en América Latina*. Recuperado de: <http://www.comunidadesequera.pt-br/node/41608>.
- Crossman, A. (2017). *Hypothetico-Deductive Method*. Recovered from: <https://www.thoughtco.com/hypothetico-deductive-reasoning-3026351>
- Damas, V. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N.º 01, distrito San Juan de Miraflores*. UCV. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1
- De Aguilar. (2016). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Recuperado de: <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- De Franzo, S. (2015). *What's the difference between qualitative and quantitative research?* Recovered from: <https://www.snapsurveys.com/blog/qualitative-vs-quantitative-search/>
- Díaz, G. A. (2014) *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencias*. México: Limusa
- Educando (2016). *La gestión educativa*. Recuperado de: <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Flores, S. (2016). *Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa*. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/32004/1/flores%20santillan%20patricia.p>

- Galvarino, G. (2015). *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde las percepciones de los implicados*. Universidad Autónoma de Barcelona. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <file:///c:/users/dell/documents/tesis%202019/aguirre/gija1de8.pdf>
- Given, M. (2018). *Research Justification.*: Recovered from <https://methods.sagepub.com/Reference//sage-encyc-qualitative-research-methods/n392.xml>
- Gómez, G. (2018). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2010_n26/a04.pdf
- Granja, F. (2015). *Determinación de competencias laborales a nivel de Puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A.* (Tesis de Maestría). Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1264/1/75865.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México: Mc Gram - Hill.
- Khan Academy (2018). *Review of independent and dependent variables* Recovered from: <https://es.khanacademy.org/math/pre-algebra/pre-algebra-equations-expressions/pre-algebra-dependent-independent/a/dependent-and-independent-variables-review>
- Mantilla, C. (2016). *Modelos y teorías (M Y T) en las organizaciones educativas*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4138/413835164003.pdf>
- Martínez, A. (2014). *Administración educativa*. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion_educativa.
- Martínez, C. (2015). *Concepto de gestión educativa. Ensayo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-gestion-educativa-ensayo/>
- Mc Dowell, R. (2018). *Basic Investigative Techniques*. Recovered from: <https://legalbeagle.com/5671775-basic-investigative-techniques.html>
- Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707/>
- Méndez, Q. (2015). *Gerencia de las organizaciones educativas*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/782/78225158008.pdf>
- Mendoza, M. (2016). *Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/782/78248283004.pdf>

- MINEDU (2016). *Guía para formular el PEI*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/proyecto-educativo-institucional.pdf>
- Ministry of public service. (2017). *Competency framework for the public service*. Recovered from: <http://www.psyg.go.ke/images/downloads/competency%20framework%20for%20the%20public%20service.pdf>
- Mohajan, H. (2017). *Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability*. Recovered from: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83458/1/MPRA_paper_83458.pdf
- Moreno (2014), *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>
- Naranjo, P. (2052). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Navarro, N. (2015). *La dimensión comunitaria de la gestión: La escuela como actor desde las narrativas de un plantel de educación secundaria, en la ciudad de Durango*. Recuperado de: http://www.uacya.uan.edu.mx/VI_CIAO/ponencias/3_investigacion/3_3.pdf
- Ordoñez, C. (2016). *Gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológicos públicos*. Universidad Nacional del Centro del Perú. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4161/Ordoñez%20%20Cerron.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Pereira, V. (2014). *Etapas o fases de La gestión educativa*. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6QsKepl0tjJ:https://es.scribd.com/doc/229606147/Etapas-o-Fases-de-La-Gestion-Educativa+&cd=24&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Pérez, R. C. (2010). Identidad e imagen corporativas: revisión conceptual e interrelación. *Teoría y praxis*, (7), 9-34.
- Quintana, A. (2014). *Definiciones y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.pe/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- Quintero, A. (2015). *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia escolar*. (Tesis de Maestría). Universidad de Granada. Recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/tesis/educación/tesis30.pdf>

- Rand (2018). *Competency-Based Education* Recovered from: <https://www.rand.org/education-and-labor/projects/competency-based-education.html>
- Research Methodology. (2015). *Population and Sample* Recovered from: <http://methodologyinvestigation.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Rico, M. (2015). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia.* Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Rivas, N. (2017). *Competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017.*UCV. Recuperado de: [file:///C:/Users/Dell/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Rivas_MAB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dell/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Rivas_MAB%20(1).pdf)
- Rivera, B. (2015). *La importancia de la gestión y el liderazgo escolar en las instituciones de Educación Media Superior Tecnológica (CETIS y CBTIS) del estado de Tlaxcala. IDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.* Recuperado de: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=498150319021>
- Rodríguez, N. (2018). *Gestión educativa y calidad de la enseñanza.* Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/356/35641006/>
- Rojas, G. (2015). *Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy. Universidad libre. Colombia.* (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8338/tesis-15-0615%20Nilson%20Rojas%20%20Alexander%20González%20Maestria%20%20GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, S. (2018). *Nacional Certification System of Labor Competencies Standards.* Recovered from: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/25_ruz_chilevalora.pdf
- Saket, K. (2015). *Likert Scale: Explored and Explained. British Journal of Applied Science & Technology* 7(4): 396-403, 2015, Article no. BJASt.2015.157 ISSN: 2231-0843. Recovered from: <https://pdfs.semanticscholar.org/38a7/5a7cc366dd963113c6923ac4a73c3286ab22.pdf>
- Salazar, B. (2016). *Competencias docentes en la educación superior: un estudio empírico en la Universidad del Bio - bío.* (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v16n1/1409-4703-aie-16-01-00253.pdf>

- Sánchez, G. (2014). *Definición de liderazgo según autores*. Recuperado de: <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.pe/2011/09/definicion-de-liderazgo-segun-autores.html>
- Sanchez, S. (2018). *Introduction of the Labor Competencies Approach in Educational Institutions of Ecuador* Recovered from.: <https://researchleap.com/introduction-labor-competencies-approach-educational-institutions-ecuador/>
- Sandoval, F. (2010). *Evolución del concepto de competencia laboral*. Recuperado de: http://www.ucv.pe/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf
- Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*. Recovered from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040
- Tasaico, C. (2018). *La gestión educativa del director en la calidad de servicio de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED N.º 22 UGEL 04, Lima 2016*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8343/Tasayco_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tulegenova, M. (2015). *Theory and Practice of Competency-Based Approach in Education*. Recovered from.: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1070819.pdf>
- US Office of Personnel Management (2018). *Assessment & Selection Competencies* Recovered from.: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/assessment-and-selection/competencies/>
- Valdivia, N. (2016). *Diagnóstico de los organismos intermedios del sistema educativo peruano: un estudio de casos de las Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL*. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/analisis3.pdf>
- Velazco, H. (2017). *La Competencia laboral y el clima organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – Es Salud - Lima - 2015*. UCV. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vivanco, F. (2017). *Competencias laborales y comunicación interna en los trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (Sunarp)*. Lima. 2016. UCV. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7467/Vivanco_FAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia.

TÍTULO: Gestión Educativa y competencias laborales en la I.E. N° 130 “Héroes Del Cenepa.” Lima -2019.

AUTOR:Br.Elsa Carmen Aguirre Rimache

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión educativa y las competencias laborales en la I? E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</p> <p>1. ¿CÓMO se relaciona la Gestión educativa y el clima de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019?</p> <p>2. ¿CÓMO se relaciona la Gestión educativa y el liderazgo de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa Lima. 2019?</p> <p>3. ¿CÓMO se relaciona la Gestión educativa y la identidad de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019?</p> <p>4. ¿CÓMO se relaciona la Gestión educativa y la motivación de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión educativa las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <p>1. Determinar la relación existe entre la Gestión educativa y el clima de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.</p> <p>2. Determinar la relación existe entre la Gestión educativa y el liderazgo de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019</p> <p>3. Determinar la relación existe entre la Gestión educativa y la identidad de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.</p> <p>4. Determinar la relación existe entre la Gestión educativa la motivación de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Si existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.SJL. Lima. 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. Si existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el clima de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.</p> <p>2. Si existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el liderazgo de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.</p> <p>3. Si existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la identidad de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.</p> <p>4. Si existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la motivación de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.</p>	Variable 1: Gestión Educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Institucional	Participación Aplicación	DEL (1) AL (9)	Muy poco Poco Medio Bastante Mucho	Eficaz (112-150) Regular (71-111) Ineficaz (30-70)
			Administrativa	Recursos Económicos	DEL (10) AL (16)		
			Pedagógica	Planificación Aplicación	DEL (17) AL (25)		
			Comunitaria	Relaciones Coordinaciones	DEL (26) AL (30)		
			Variable 2: Competencias Laborales.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Clima	Relaciones Identidad	Del (01) al (04) Del (04) al (08)	Siempre Casi siempre A veces Nunca Casi nunca	Alta (93-125) Media (59-92) Baja (25-58)
			Liderazgo	Participación Empatía	Del (09) al (11) Del (12) al (14)		
Identidad	Identificación	Del (15) al (17)					
Motivación	Estímulos Expectativa	Del (18) al (21) Del (22) al (23) Del (23) al (25)					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO:</p> <p>La investigación es básica sustantiva. Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.80),</p> <p>DISEÑO:</p> <p>La investigación es de diseño no experimental, correlacional -transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.149), no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables.</p> <div data-bbox="109 1166 415 1312" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r r --- O2 </pre> </div>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está integrada por 70 docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.SJL. Lima. 2019.</p> <p>Tipo de muestreo: Se trabajó con toda la población, debido a que esta es muy pequeña. Por consiguiente, se trata de una muestra no probabilística o censal poblacional.</p> <p>Tamaño de muestra: 70 docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.SJL. Lima. 2019.</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>	<p>Variable 1: Gestión Educativa.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico <p>Instrumentos: Cuestionario sobre Gestión Educativa.</p> <p>Variable 2: Competencias Laborales.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Fichaje - Análisis estadístico <p>Instrumentos: Cuestionario sobre Competencias laborales.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizará el software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presentación de los resultados por dimensiones</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p>

Anexo 2

Cuestionario de Gestión Educativa

INSTRUCCIONES: Estimado docente el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presenta la Gestión Educativa en la Institución*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Dimensión institucional	Muy poco	Poco	Medido	Bastante	Mucho
1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF?					
2. ¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI?					
3. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente de instrumento de gestión institución PCC?					
4. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PAT?					
5. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI?					
6. ¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
7. ¿La aplicación del instrumento de gestión PCC, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
8. ¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
9. ¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
Dimensión administrativa	Muy poco	Poco	Medido	Bastante	Mucho
10. ¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa?					
11. ¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PAT?					
12. ¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PAT?					
13. ¿Existe una programación de Tiempo para Pernal de servicio en el PAT?					

14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumentos de gestión institucional como el PEI?					
15. ¿La generación de recursos económicos se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?					
16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?					
Dimensión pedagógica	Muy poco	Poco	Medido	Bastante	Mucho
17. ¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?					
18. ¿Se capacita continuamente los docentes?					
19. ¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?					
20. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el CAP?					
21. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el MOF?					
22. ¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?					
23. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI?					
24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCC?					
25. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PAT?					
Dimensión comunitaria	Muy poco	Poco	Medido	Bastante	Mucho
26. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?					
27. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?					
28. ¿Se cuenta con relación con Programas de Responsabilidad Social?					
29. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad?					
30. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad?					

Cuestionario de Competencias Laborales

INSTRUCCIONES: Estimado docente el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presentan las Competencias laborales en la Institución*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Dimensión clima	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1. ¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo?					
2. ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?					
3. ¿Tiene buenos compañeros en su trabajo?					
4. ¿Es buena su relación con el personal de las otras áreas?					
5. ¿Tiene en la entidad libertad para expresar sus inquietudes?					
6. ¿Se siente parte de la entidad?					
7. ¿Siente que la entidad se preocupa por Ud.?					
8. ¿Se puede mejorar su ambiente de trabajo?					
Dimensión de liderazgo	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi	Siempre
9. ¿Participa en la toma de decisiones en su trabajo?					
10. ¿Su director conversa siempre con Usted, de los problemas del centro?					
11. ¿Es adecuado el trato del Director hacia los trabajadores?					
12. Su Director es irremplazable?					
13. ¿Su Directortiene cualidades de líder?					
14. ¿Su Director cree que es el personaje principal dentro de la organización?					
Dimensión de identidad	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi	Siempre
15. ¿Se identifica con la institución en la que labora?					
16. ¿Sabe Ud. desde cuando existe la entidad, fecha de creación?					
17. ¿Podría acuñar un lema o eslogan que caracterice a la institución?					
18. ¿Considera que Ud. es importante para la institución?					
19. ¿Cree que la institución lo considera importante para su funcionamiento?					

20. ¿Le informan sobre las cosas que suceden en la institución?					
21. ¿Le agrada su trabajo?					
Dimensión de motivación	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi	Siempre
22. ¿Se sientes recompensado por el trabajo que realiza?					
23. Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo?					
24. ¿Te sientes encasillado en el puesto que ocupa?					
25. ¿Necesita impulsar o mejorar su rendimiento?					

Anexo 3: Certificado de validación de los instrumentos.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Encuesta de Gestión Educativa

OBJETIVO:

Evaluar la Gestión Educativa por los docentes.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión Educativa

DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DE EVALUADOR:

Sedasma Cuadro Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936465...

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL							
1	¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF?	✓		✓		✓		
2	¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI?	✓		✓		✓		
3	¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente de instrumento de gestión institución PCC?	✓		✓		✓		
4	¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PAT?	✓		✓		✓		
5	¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI?	✓		✓		✓		
6	¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	✓		✓		✓		
7	¿La aplicación del instrumento de gestión PCC, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	✓		✓		✓		
8	¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	✓		✓		✓		
9	¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ADMINISTRATIVA							
10	¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PAT?	✓		✓		✓		
12	¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PAT?	✓		✓		✓		

13	¿Existe una programación de Tiempo para Personal de servicio en el PAT?	✓					✓		
14	¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumentos de gestión institucional como el PEI?	✓					✓		
15	¿La generación de recursos económicos se evidencia y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	✓					✓		
16	¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	✓					✓		
	DIMENSIÓN 3: PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?	✓					✓		
18	¿Se capacitan continuamente los docentes?	✓					✓		
19	¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?	✓					✓		
20	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el CAP?	✓					✓		
21	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el MOF?	✓					✓		
22	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?	✓					✓		
23	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?	✓					✓		
24	¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCC?	✓					✓		
	DIMENSIÓN 4: COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	✓					✓		
26	¿Se cuenta con relación con Programas de Responsabilidad Social?	✓					✓		

27	¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad?	✓		✓			
28	¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad?	✓		✓			✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sedesma Cuadro Mildred Técnica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho de junio del 2019

[Firma]



¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 130 "HÉROES DEL CENEPA" SAN JUAN DE LURIGANCHO-2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA	
Gestión Educativa cuyo fin es mejorar de acuerdo a los nuevos cambios educativos.	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Participación Docente	1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF? 2. ¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI? 3. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente de instrumento de gestión institución PCC? 4. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PAT?					✓	✓	✓	✓	
		Aplicación	5. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI? 6. ¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI? 7. ¿La aplicación del instrumento de gestión PCC, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI? 8. ¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI? 9. ¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	Recursos Económicos	10. ¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa? 11. ¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PAT? 12. ¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PAT? 13. ¿Existe una programación de Tiempo para Personal de servicio en el PAT? 14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumentos de gestión institucional como el PEI? 15. ¿La generación de recursos económicos se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI? 16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión udiantes, está en función					✓	✓	✓	✓	

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Encuesta de Competencias Laborales".

OBJETIVO:

Evaluar las Competencias Laborales de los docentes.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Competencias Laborales.

DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPPo N° 051627
ATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09636486


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936486

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS
LABORALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CLIMA								
1	¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene buenos compañeros en su trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Es buena su relación con el personal de otras áreas?	✓		✓		✓		
5	¿Tiene en la empresa libertad para expresar sus inquietudes?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente parte de la empresa?	✓		✓		✓		
7	¿Siente que la empresa se preocupa por Ud.?	✓		✓		✓		
8	¿Se puede mejorar su ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO								
9	¿Participas en la toma de decisiones de su trabajo?	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Su director conversa siempre con usted, de los problemas del centro?	✓		✓		✓		
11	¿Es adecuado el trato del director hacia sus trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿Su Director es irremplazable?	✓		✓		✓		
13	¿Su Director tiene cualidades de Líder?	✓		✓		✓		
14	¿Su Director cree que es el personaje principal dentro de la organización?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD								
15	¿Se identifica con la institución en la que labora?	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Sabe Ud. desde cuando existe la organización, fecha de creación?	✓		✓		✓		

17	¿Podría acuñar un lema o eslogan que caracterice a la institución?	✓					✓		
18	¿Considera que Ud. es importante para la institución?	✓					✓		
19	¿ Cree que la institución lo considera importante para su funcionamiento?	✓					✓		
20	¿Le informan sobre las cosas que suceden en la institución?	✓					✓		
21	¿Le agrada su trabajo?	✓					✓		
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN									
22	¿Se siente importante por el trabajo que realiza?	✓					✓		
23	¿Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo?	✓					✓		
24	¿Se encasillado en el puesto que ocupa?	✓					✓		
25	¿Necesita impulsar o mejorar su rendimiento?	✓					✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sedeama Cuadros Milleda Seneca DNI: 8.99.36.465

Grado y Especialidad del validador: D.A. en Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho... de Abril Del 2019

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Milleda Seneca Cuadros

CPN N° 051827
 Acreditada de la Escuela de Postgrado
 DNI: 0993441

[Handwritten Signature]

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 130 "HÉROES DEL CENEPA" SAN JUAN DE LURIGANCHO-2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Competencias laborales definidas por US Office of Personnel Management. (2018) una competencia es un patrón susceptible de ser medido en su contenido de conocimiento medible, habilidades, actitudes y diferentes características que una persona requiere para cumplir con su labor adecuadamente.	Clima	Relaciones	1. ¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo? 2. ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo? 3. ¿Tiene buenos compañeros en su trabajo? 4. ¿Es buena su relación con el personal de las otras áreas?						✓	✓	✓	✓	
		Identificación.	5. ¿Tiene en la empresa libertad para expresar sus inquietudes? 6. ¿Se siente parte de la empresa? 7. ¿Siente que la empresa se preocupa por Ud ? 8. ¿Se puede mejorar su ambiente de trabajo?						✓	✓	✓	✓	
	Liderazgo	Participación	9. ¿Participa en la toma de decisiones en su trabajo? 10. ¿Su Director conversa siempre con Usted, de los problemas del centro? 11. ¿Es adecuado el trato del Director hacia los trabajadores?						✓	✓	✓	✓	
		Empatía	12. Su director es irremplazable? 13. ¿Si director tiene cualidades de líder? 14. ¿Su Director cree que es el personaje principal dentro de la organización?						✓	✓	✓	✓	
	Identidad	Comunicación	15. ¿Se identificas con la institución en la que labora? 16. ¿Sabe Ud. desde cuando existe la organización, fecha de creación? 17. ¿Podría acuñar un lema o eslogan que caracterice a la institución?						✓	✓	✓	✓	
		Confianza	18. ¿Considera que Ud. es importante para la institución? 19. ¿Cree que la institución lo considera importante para su funcionamiento? 20. ¿Le informan sobre las cosas que suceden en la institución? 21. ¿Le agrada su trabajo?						✓	✓	✓	✓	
	Motivación	Estímulos	22. ¿Se sientes recompensado? 23. Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo?						✓	✓	✓	✓	
		Confianza	24. ¿Se sientes encasillado en el puesto que ocupa? 25. ¿Necesitar impulsar o mejorar su rendimiento?						✓	✓	✓	✓	


 
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 CPP# N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 098 9446

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Encuesta de Gestión Educativa".

OBJETIVO:

Evaluar la Gestión Educativa por los docentes.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión Educativa.

DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DE EVALUADOR:

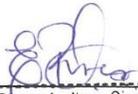
RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Mg. Rivera Arellano Gisela
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI.....41154085.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL							
1	¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF?	✓		✓		✓		
2	¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional RI?	✓		✓		✓		
3	¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente de instrumento de gestión institucional PCC?	✓		✓		✓		
4	¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional PAT?	✓		✓		✓		
5	¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional PEI?	✓		✓		✓		
6	¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	✓		✓		✓		
7	¿La aplicación del instrumento de gestión PCC, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	✓		✓		✓		
8	¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	✓		✓		✓		
9	¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ADMINISTRATIVA							
10	¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PAT?	✓		✓		✓		
12	¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PAT?	✓		✓		✓		

13	¿Existe una programación de Tiempo para Personal de servicio en el PAT?	✓								
14	¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumentos de gestión institucional como el PEI?	✓	✓							
15	¿La generación de recursos económicos se evidencia y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	✓	✓							
16	¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?	✓	✓							
	DIMENSIÓN 3: PEDAGÓGICA									
17	¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional; y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?	✓	✓							
18	¿Se capacitan continuamente los docentes?	✓	✓							
19	¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?	✓	✓							
20	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el CAP?	✓	✓							
21	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el MOF?	✓	✓							
22	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?	✓	✓							
23	¿La aplicación de las Normas que regulan el desempeño de los Docentes, se expresa claramente en el instrumento de gestión institucional como el RI?	✓	✓							
24	¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCC?	✓	✓							
	DIMENSIÓN 4: COMUNITARIA									
25	¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?	✓	✓							
26	¿Se cuenta con relación con Programas de Responsabilidad Social?	✓	✓							

27	¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad?	✓		✓		✓	
28	¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIEYER ARCELINO EDITH GISSÉLA DNI: 41154085
 Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

San Juan de Lurigancho 15 de 06 del 2019


 Mg. Edith Gisella Rieyer
 DOCENTE DE INVESTIGACION

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 130 "HÉROES DEL CENEPA" SAN JUAN DE LURIGANCHO-2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Mayor	Medio	Menor	Nulo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA	
Gestión Educativa cuyo fin es mejorar de acuerdo a los nuevos cambios educativos.	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Participación Docente	1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institucional MOF? 2. ¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación anual del instrumento de gestión institución RI? 3. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual de instrumento de gestión institución PCC? 4. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institución PAT?					✓	✓	✓	✓	
		Aplicación	5. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anual del instrumento de gestión institución PEI? 6. ¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI? 7. ¿La aplicación del instrumento de gestión PCC, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI? 8. ¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI? 9. ¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	Recursos económicos	10. ¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa? 11. ¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PAT? 12. ¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PAT? 13. ¿Existe una programación de Tiempo para Personal de Servicio en el PAT? 14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumentos de gestión institucional como el PEI? 15. ¿La generación de recursos económicos se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI? 16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión					✓	✓	✓	✓	

Es entendida como un proceso de organización		DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	Planificación Aplicación	17. ¿La planificación del proyecto curricular de centro evidencia contenidos de desarrollo local, regional y nacional, y está en función a la planificación del instrumento de gestión PEI?														
				18. ¿Se capacitan continuamente los docentes?														
		DIMENSIÓN COMUNITARIA	Coordinaciones	25. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?														
				26. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?														
				27. ¿Se cuenta con relación actualizada de los Padres de Familia de la Institución Educativa?														
				28. ¿Se cuenta con relación con Programas de Responsabilidad Social?														
				29. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Públicas de la localidad?														
				30. ¿Se han establecido coordinaciones o Redes de Apoyo con Instituciones Privadas de la localidad?														


 M. Rivera Arellano Gisela
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Encuesta de Competencias Laborales".

OBJETIVO:

Evaluar las Competencias Laborales de los docentes.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Competencias Laborales.

DIRIGIDO A:

Docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Mg. Rivera Arellano Gisela
DOCENTE DE INVESTIGACION
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....41154087

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS
LABORALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA							
1	¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene buenos compañeros en su trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Es buena su relación con el personal de otras áreas?	✓		✓		✓		
5	¿Tiene en la empresa libertad para expresar sus inquietudes?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente parte de la empresa?	✓		✓		✓		
7	¿Siente que la empresa se preocupa por Ud.?	✓		✓		✓		
8	¿Se puede mejorar su ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Participas en la toma de decisiones de su trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Su director conversa siempre con usted, de los problemas del centro?	✓		✓		✓		
11	¿Es adecuado el trato del director hacia sus trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿Su Director es irremplazable?	✓		✓		✓		
13	¿Su Director tiene cualidades de Líder?	✓		✓		✓		
14	¿Su Director cree que es el personaje principal dentro de la organización?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Se identifica con la institución en la que labora?	✓		✓		✓		
16	¿Sabe Ud. desde cuando existe la organización, fecha de creación?	✓		✓		✓		

17	¿Podría acuñar un lema o eslogan que caracterice a la institución?	✓							
18	¿Considera que Ud. es importante para la institución?	✓							
19	¿ Cree que la institución lo considera importante para su funcionamiento?	✓							
20	¿Le informan sobre las cosas que suceden en la institución?	✓							
21	¿Le agrada su trabajo?	✓							
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN								
22	¿Se siente importante por el trabajo que realiza?	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
23	¿Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		✓	
24	¿Se encasillado en el puesto que ocupa?	✓		✓		✓		✓	
25	¿Necesita impulsar o mejorar su rendimiento?	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISSÉLA DNI: 41154085
 Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

San Juan de Lurigancho... 16 de oct Del 2019


 Mg. Rivera Arellano Gisela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 130 "HÉROES DEL CENEPA" SAN JUAN DE LURIGANCHO-2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL ÍNDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍNDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Competencias laborales definida por US Office of Personnel Management, (2018) una competencia es un patrón susceptible de ser medido en su contenido de conocimiento medible, habilidades, actitudes y diferentes características que una persona requiere para cumplir con su labor adecuadamente.	Clima	Relaciones	1. ¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo? 2. ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo? 3. ¿Tiene buenos compañeros en su trabajo? 4. ¿Es buena su relación con el personal de las otras áreas?						✓	✓	✓	✓	
		Identificación	5. ¿Tiene en la empresa libertad para expresar sus inquietudes? 6. ¿Se siente parte de la empresa? 7. ¿Siente que la empresa se preocupa por Ud.? 8. ¿Se puede mejorar su ambiente de trabajo?						✓	✓	✓	✓	
	Liderazgo	Participación	9. ¿Participa en la toma de decisiones en su trabajo? 10. ¿Su Director conversa siempre con Usted, de los problemas del centro? 11. ¿Es adecuado el trato del Director hacia los trabajadores?						✓	✓	✓	✓	
		Empatía	12. Su director es irremplazable? 13. ¿Si director tiene cualidades de líder? 14. ¿Su Director cree que es el personaje principal dentro de la organización?						✓	✓	✓	✓	
	Identidad	Comunicación	15. ¿Se identificas con la institución en la que labora? 16. ¿Sabe Ud. desde cuando existe la organización, fecha de creación? 17. ¿Podría acuñar un lema o eslogan que caracterice a la institución?						✓	✓	✓	✓	
		Confianza	18. ¿Considera que Ud. es importante para la institución? 19. ¿Cree que la institución lo considera importante para su funcionamiento? 20. ¿Le informan sobre las cosas que suceden en la institución? 21. ¿Le agrada su trabajo?						✓	✓	✓	✓	
	Motivación	Estímulos	22. ¿Se sientes recompensado? 23. Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo?						✓	✓	✓	✓	
		Confianza	24. ¿Se sientes encasillado en el puesto que ocupa? 25. ¿Necesitar impulsar o mejorar su rendimiento?						✓	✓	✓	✓	


 Mg. Rivera Mellano Cassola
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Anexo 5: Consentimiento informado.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los docentes participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Bach. Elsa Carmen Aguirre Rimache, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es demostrar la relación entre la Gestión educativa y Competencias Laborales en la Institución Educativa N° 130 “Héroes del Cenepa” San Juan de Lurigancho-2019

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Bach. Elsa Carmen Aguirre Rimache. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es demostrar la relación entre la Gestión educativa y Competencias Laborales en la Institución Educativa N° 130 “Héroes del Cenepa” San Juan de Lurigancho-2019.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 60 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Bach. Elsa Carmen Aguirre Rimache al teléfono 946550580.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Bach. Elsa Carmen Aguirre Rimache al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 06 de junio de 2019

Carta P.732 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Octavio Alcibiades Bendezú Vega
Institución educativa N°130 "Héroes del Cenepa"
Atención:
Director de la institución

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **ELSA CARMEN AGUIRRE RIMACHE**

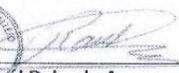
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ELSA CARMEN AGUIRRE RIMACHE** identificado(a) con DNI N.° **07182794** y código de matrícula N.° **6000015769**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTION EDUCATIVA Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°130"HEROES DEL CENEPa" SAN JUAN DE LURIGANCHO -2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolaza 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Camito Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2910.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Resumen de coincidencias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y Competencias Laborales en la Institución Educativa N° 130 "Héroes del Campesino" San Juan de Lurigancho-2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA
Elsa Carmen Aguirre Rímache (ORCID: 0000-0001-7253-3314)

ASESOR:
Mg. Edith Gisela Rivera Avelino (ORCID: 0000-0002-57-2-533)

ÁREA DE INVESTIGACIÓN
Gestión Educativa

Lima - Perú
2019

Artículo Científico



**Gestión educativa y Competencias Laborales en la Institución Educativa N° 130
“Héroes del Cenepa” San Juan de Lurigancho-2019**

Br. Elsa Carmen Aguirre Rimache.

**Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo**

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad establecer la relación entre la Gestión Educativa y Competencias Laborales en la IE. N° 130 “Héroes del Cenepa” SJL. Lima- 2019.

La composición poblacional fue de 70 docentes de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019, la muestra fue del tipo censal con 70 docentes, correspondiente al estudio de las variables: Gestión educativa y Competencias Laborales, la metodología fue hipotético-deductiva, tipo descriptivo correlacional, de corte transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, que obtuvo la data en un tiempo específico, con la aplicación del cuestionario de Gestión Educativa del Ministerio de Educación y el cuestionario de Competencias Laborales de Tomado de Díaz, G. A. ambos con escala de Likert, que informaron sobre la correlación de ambas variables, cuyos hallazgos fueron descritos en forma de gráficos y textos.

Como conclusión se detalló que existe evidencia significativa que afirma que el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.727 indicó relación positiva entre las variables, correlación moderada con el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo) y se descartó la hipótesis nula y se validó la hipótesis general, por tanto, la Gestión Educativa se relacionó significativamente con las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa SJL Lima. 2019.

Palabras clave: Gestión Educativa, Competencias Laborales, Organización.

Abstract

The purpose of this study was to establish the relationship between Educational Management and Labor Skills in EI. N ° 130 "Heroes of Cenepa" SJL. Lima- 2019.

The population composition was 70 teachers of the I.E.N 130 Heroes of Cenepa. Lime. 2019, the sample was of the census type with 70 teachers, corresponding to the study of the variables: Educational Management and Labor Skills, the methodology was hypothetical-deductive, correlational descriptive type, transactional cut, non-experimental design, quantitative approach, which obtained the It dates at a specific time, with the application of the Educational Management questionnaire of the Ministry of Education and the Labor Skills questionnaire taken from Díaz, GA, both with a Likert scale, which reported on the correlation of both variables, whose findings were described in Graphics and text form.

In conclusion, it was explained that there is significant evidence that the result of the Rho Spearman correlation coefficient of 0.727 indicated a positive relationship between the variables, moderate correlation with the level of bilateral significance $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant) and the hypothesis was ruled out void and the general hypothesis was validated, therefore, the Educational Management was significantly related to the Labor Competencies in the IEN 130 Heroes of the Cenepa SJL Lima. 2019.

Keywords: Educational Management, Labor Skills, Organization.

Introducción

La gestión educativa tiene una participación estratégica vital para lograr buenos resultados a nivel de desarrollo de competencias y calidad educativa, pero no elimina las barreras de sus propias deficiencias, existen nuevas tendencia para mejorarla pero es interpretada individualmente y no en forma colectiva lo que produce resultados diferentes y se desnaturaliza su propósito, la entidad educativa tienen como misión desarrollar el conocimiento y el aprendizaje promoviendo su estructura, es así que dentro de la problemática de la gestión educativa en el exterior, Casassús (2015) Chile, sostiene que los encargados de conducir el proceso administrativo no realizan una planificación adecuada, el error viene en la práctica o puesta en marcha del plan estratégico por las diferentes concepciones individuales que emplean, los mandos directivos responsables de la implementación de lo planificado están en la posibilidad de hacer correcciones y ajustes durante el proceso preparando a sus recursos humanos para ello, al mismo tiempo en el

desarrollo de las competencias laborales el autor español Aguilar (2014), explica que se visualiza una deficiente preparación docente en cuanto a capacitación, lo que produce un desajuste con la normatividad y bajo rendimiento escolar, sin embargo la capacitación oportuna puede revertir estos resultados preparando con antelación al personal docente y administrativo para asumir el reto previamente planificado.

En nuestro país, la situación no difiere mucho de la problemática exterior, siendo así que el autor Gómez(2018) indica que nuestro país no está aislado de los procesos de reforma educativa a nivel mundial, por tanto está inmerso en los mismos, pero la situación crítica de gestionar las entidades educativas están retrasadas o dispares en los nuevos cambios educativos, Costa(2016) considera que las nuevas necesidades de una adecuada gestión facilitan los cambios y la inclusión de la planificación y operativos aplicando el desarrollo de sus recursos humanos haciéndolos más efectivos e ingresando a la corriente de modernidad actual , las realidades de nuestro país presenta deficiencias en los sistemas laborales y de bienestar del cuerpo docente, la entidad puede revertir esta situación con una adecuada capacitación y una planificación de desarrollo profesional.

A nivel de Lima Metropolitana las Unidad Gestión Educativa Local son una realidad diferente, Valdivia (2016) indica que en un escenario de reformas educativa cada director interpreta y pone en práctica sus propias decisiones no consensuadas con los planes y con otras UGELES de Lima, por tanto, se presentan diferentes formas de actuar y no hay una guía que proponga un manejo integral y armonizado común para todas estas entidades, agrava la problemática el manejo de los exiguos recursos que después ya no se pueden recuperar, sin embargo, son las propias UGEL las llamadas a armonizar la gestión en las escuelas y colegios de su jurisdicción ampliando su sentido de comunicación capacitación, desarrollo de competencias laborales, monitoreo y supervisión constante de tal manera de integrar la gestión bajo una misma metodología, así los resultados serán más armónicos de la mejora en la calidad educativa será evidente.

A nivel institucional, en la institución educativa, se cuenta con planes de gestión, difícilmente se cumplen las metas y objetivos que la institución posee, el personal que labora es susceptible de esos resultados , lo que lo desmotiva y afecta su entorno de trabajo y en la gestión institucional en que parte de los trabajadores no se encuentran totalmente identificados con su institución lo que perjudica seriamente la calidad educativa, se observa

un ambiente institucional enmarcado dentro de una serie de conflictos y reclamos la falta de capacitación y una inadecuada meritocracia afectan seriamente el desarrollo de capacidades y por ende las competencias laborales de los docentes, la clave del cambio está en los recursos humanos como directivos y docentes previamente capacitados por el ente rector, en sincronía en el desarrollo gerencial de la institución como escuelas y colegios, trabajo de equipo, innovación y creatividad se convierten en propulsores del cambio.

La intención de la presente investigación es diagnosticar los niveles de Gestión educativa y Competencias Laborales de la I.E. N° 130 Héroes del Cenepa S.J.L. Lima 2019, luego proponer las estrategias de cambio posibles a nivel de la institución educativa que permitan mejorar la situación actual.

Antecedentes del problema

Sobre el estudio de la variable del tema de la investigación a nivel internacional el autor Rojas (2015) concluye que el resultado fue que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.822, evidenció relación fuerte entre las variables; Así mismo Quintero (2015) concluye que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.764, evidenció relación fuerte entre las variables; De igual manera Flores (2016) concluyó que el trabajo en equipo un 15% nunca fomenta el trabajo en equipo, mientras que el 30% a veces pone en práctica esta habilidad y el 55% siempre impone la realización, respecto al adecuado ambiente de trabajo, el 17% no contestó a la interrogante; En tal sentido Martínez (2017) el resultado fue que en el análisis de los datos evidencia un nivel de acuerdo elevado en torno a la pertinencia de las competencias propuestas ($M=3,77$; $DT=0,38$); Aunado a esto Galvarino (2015) concluyó que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.928, , evidenció relación fuerte entre las variables; Al mismo tiempo Salazar (2016) explica que se demostró que el 92 % de los docentes se identifican con su puesto, así mismo el 85 % se preocupan por ser consecuentes en la ejecución y formación de valores, el 95 % cree que debe comprometerse en mejorar su labor docente, colaborar con la gestión y mejoras en el ámbito pedagógico.

Para el estudio de la variable del tema de la investigación a nivel nacional el autor Tasaico (2018) llega a la conclusión de que la gerencia del directivo repercute en la calidad de las prestaciones educativas de la entidad; Así mismo Carpio (2015) considera que la manera como lidera el director causa un efecto positivo en la entidad y es más fácil ser

propenso al cambio e innovaciones; En ese contexto Damas (2017) establece que existe una interrelación alta entre la manera de gestionar lo pedagógico y la motivación de los trabajadores; En esos términos Rivas (2017) explica que se evidencia una interrelación entre las competencias laborales y la labor del maestro con R S de 0.854; De acuerdo a eso Aquino (2017) expresa que las competencias de los directivos y la gestión tienen una incidencia alta en el clima y cultura de la entidad; Es así que Colquichagua (2018) comprobó que se evidencia una interrelación alta entre la competencia docente y el desempeño laboral de los docentes con RS de 0.764.

Revisión de la literatura

Con la finalidad de explicar el comportamiento de la Gestión Educativa y las Competencias Laborales, a continuación, se hace referencia a los conceptos y modelos teóricos que explican las variables de estudio.

Variable independiente: Gestión Educativa.

Martínez (2015) indica que es un conjunto de procesos sistematizados que pretende el empoderamiento de la entidad educativa para así ir mejorando las características de los procesos institucionales para así afrontar los retos y requerimientos de orden educativo.

Teoría en la referencia a lo epistémico.

Para los fines de investigación del presente trabajo se ha elegido este modelo teórico que explica la dinámica de la gestión educativa: Mantilla (2016), se refiere a la forma de entender los modelos y teorías que no son tomados como paradigmas si no como indicativos para construir en relación a la medida de la entidad, se diferencia de los modelos tradicionales en que estos ya están constituidos, reflexionando continuamente sobre su accionar como un rompecabezas que se actualiza.

Variable dependiente: Competencias laborales.

Ruiz (2018) establece que es solamente cumplir con el perfil para el puesto requerido que solicita una serie de capacitaciones y habilidades para lograr con éxito su labor.

Teoría o Enfoque Conductista.

Para los fines de investigación del presente trabajo se ha elegido este modelo teórico que explica la dinámica de las competencias laborales: Sandoval (2016) Se centra en la actitud frente a la problemática presente y como sus habilidades los superan, más que como lo hizo

es importante que el recurso deba contar con las competencias específicas de la labor requerida

Formulación del problema

El problema general planteado consiste en conocer ¿De qué manera se relaciona la Gestión educativa y las Competencias Laborales en la I.E. N° 130 Héroes del Cenepa? Lima. 2019?; Asimismo, los problemas específicos serán sobre las dimensiones de la variable Competencias laborales (Clima, liderazgo, identidad y motivación).

Objetivo

El objetivo general fue Determinar la relación entre la Gestión educativa y las Competencias Laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima.2019. Asimismo, los objetivos específicos serán sobre las dimensiones de la variable Competencias laborales (Clima, liderazgo, identidad y motivación).

Método

Por su nivel, la presente investigación fue descriptiva según el autor Hernández et al (2014) indica que señalan los componentes de todo aquello que interviene en el estudio.

El método empleado fue hipotético deductivo, según el autor Crossman (2017) explica que se realiza planteando las hipótesis sobre la problemática, estas hipótesis se comprueban empíricamente.

Según su enfoque es cuantitativa según el autor De Franco (2015) indica que es aquella que para su comprobación emplea medidas y métodos estadísticos.

Según su finalidad es básica según el autor Mc Dowell (2018) indica que son resultados únicos y no variables, se inicia con la curiosidad y la observación para obtener un resultado para el bien común, se inicia en un estudio de los postulados teóricos y lo desarrolla sin apartarse de ellos

Para determinar los objetivos de la presente investigación no se manipularon las variables deliberadamente, por tanto, el diseño empleado fue el no experimental según el autor Moreno (2014) que, en relación a las variables empleadas, estas no han sido manipuladas, tomándose en el estado natural en que se encuentran.

En cuanto al alcance temporal, el estudio fue transversal, según el autor Mc Gartland (2016), indica que los datos son recolectados en el mismo momento.

Es Correlacionalde acuerdo con el autor Hernández et al (2014) señala que determina la asociación entre las variables de estudio.

Resultados

Los resultados demuestran que existe relación entre las variables de estudio, y sus dimensiones Clima, liderazgo, identidad y motivación, aceptándose las hipótesis de trabajo.

Correlaciones

		Gestión Educativa	Competencias Laborales	Clima	Liderazgo	Identidad	Motivación
Rho de Spearman	Gestión Educativa	1,000	,727**	,663**	,744**	,556**	,689**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
Competencias Laborales	Coefficiente de correlación	,727**	1,000	,807**	,905**	,893**	,971**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
Clima	Coefficiente de correlación	,663**	,807**	1,000	,873**	,649**	,793**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,744**	,905**	,873**	1,000	,710**	,895**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
Identidad	Coefficiente de correlación	,556**	,893**	,649**	,710**	1,000	,859**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	70	70	70	70	70	70
Motivación	Coefficiente de correlación	,689**	,971**	,793**	,895**	,859**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	70	70	70	70	70	70

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.727 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión educativa se relaciona significativamente con las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.SJL. Lima. 2019.

Igualmente el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.663 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de clima de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.. Lima. 2019.

Así mismo el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.744 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.

Por otro lado el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.556 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de identidad de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.. Lima. 2019.

Finalmente el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.689 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de motivación de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.. Lima. 2019.

Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1 siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.663 indicó la relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la

hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1; concluyéndose que: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de clima de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.. Lima. 2019; ello implica que la dimensión de clima de las competencias laborales en un nivel de baja, el 8.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es ineficaz, por otro lado, la dimensión de clima de las competencias laborales en un nivel de media, el 20% del personal encuestado percibe que la gestión educativa regular. Así mismo, la dimensión de clima de las competencias laborales en un nivel de alta, el 51.4% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es eficaz; lo que coincide con lo establecido por Rojas (2015) y Quintero (2015) puesto que efectivamente la la gestión educativa depende de muchos factores, sin embargo el ambiente o clima que se viva en la organización determinará el éxito o eficacia de la misma; siendo así, en la gestión educativa en el sector educación hay que tener presente las relaciones significativas que se asocian a la misma y que pueden determinar su buena marcha.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2 siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.744 indicó la relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2; concluyéndose que: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; ello implica que la dimensión de liderazgo de las competencias laborales en un nivel de baja, el 8.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es ineficaz, por otro lado, la dimensión de liderazgo de las competencias laborales en un nivel de media, el 27.1% del personal encuestado percibe que la gestión educativa regular. Así mismo, la dimensión de liderazgo de las competencias laborales en un nivel de alta, el 50% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es eficaz; lo que coincide con lo planteado por Flores (2016) y Martínez (2017) en el que la mitad de la población considera eficaz la Gestión Educativa; ello implica 2 grupos claramente equivalentes en el que liderazgo de los directivos juega un papel importante y determinante.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 3 siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.556 indicó la relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada

y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; concluyéndose que: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de identidad de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.. Lima. 2019; ello implica que la dimensión de identidad de las competencias laborales en un nivel de baja, el 8.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es ineficaz, por otro lado, la dimensión de identidad de las competencias laborales en un nivel de media, el 27.1% del personal encuestado percibe que la gestión educativa regular. Así mismo, la dimensión de identidad de las competencias laborales en un nivel de alta, el 38.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es eficaz.

Por otro lado de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 4 siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.689 indicó la relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 4; concluyéndose que: La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de motivación de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.. Lima. 2019; ello implica que la dimensión de motivación de las competencias laborales en un nivel de baja, el 8.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es ineficaz, por otro lado, la dimensión de motivación de las competencias laborales en un nivel de media, el 27.1% del personal encuestado percibe que la gestión educativa regular. Así mismo, la dimensión de motivación de las competencias laborales en un nivel de alta, el 42.9% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es eficaz; coincidiendo con lo establecido por Galvarino (2015) y Salazar (2016) puesto que la motivación en los involucrados en un proceso de gestión son determinantes en el éxito de la misma y como ha sido demostrado en las investigaciones abordadas; efectivamente las instituciones son entidades que persiguen diversos fines: obtener beneficios económicos con los que poder lucrarse y evolucionar dentro del mercado o cumplir un fin social como lo es el educar. Para ello, las variables de gestión inmersas son todas importantes, siendo la motivación la que igualmente se correlaciona y en la que se deben plantear ciertas estrategias para su mejora.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.727 indicó la relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; concluyéndose que: La gestión educativa se relaciona significativamente con las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.SJL Lima. 2019; ello implica que las competencias laborales en un nivel de baja, el 8.6% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es ineficaz, por otro lado, las competencias laborales en un nivel de media, el 27.1% del personal encuestado percibe que la gestión educativa regular. Así mismo, las competencias laborales en un nivel de alta, el 44.3% del personal encuestado percibe que la gestión educativa es eficaz; lo que coincide con lo establecido por Tasaico (2018) , Carpio (2015) y Damas (2017) siendo que las competencias laborales tienen que describirse en un contexto que pueden verse fortalecidas y/o inhibidas por una serie de variables administrativas propias de la gestión como lo es la propia gestión administrativa, como efectivamente se ha demostrado en las investigaciones tratadas en este estudio. Indudablemente la adopción del enfoque de competencias exige nuevas formas de gestión en las instituciones. Esas nuevas formas revisten el desafío de desarrollar mecanismos de administración abiertos, que incorporen la cultura del cambio y el mejoramiento continuo. De hecho, la gestión de los recursos humanos debe atender el reto de capacitar y actualizar al personal sobre el concepto y alcances del enfoque de competencia laboral. De otra parte, se producen varios impactos en la gestión educativa, debidos a los procesos de ingreso, evaluación y certificación. Ante esto, se están planteando verdaderos sistemas de formación a lo largo de la vida, que permitan el ingreso y la salida del participante de acuerdo con sus necesidades, y que le permitan diplomarse progresivamente en distintos módulos elegidos de acuerdo con sus necesidades; con lo que coincide plenamente

Conclusiones

Primera: La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que La gestión educativa se relaciona significativamente con las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del CenepaSJL Lima. 2019.; siendo que el

coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.727, demostró una moderada asociación entre las variables.

Segunda: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de clima de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.663, demostró una moderada asociación entre las variables.

Tercera: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.744, demostró una alta asociación entre las variables.

Cuarta: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de identidad de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.556, demostró una moderada asociación entre las variables.

Quinta: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 4, demuestra que La Gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión de motivación de las competencias laborales en la I.E.N 130 Héroes del Cenepa. Lima. 2019; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.689, demostró una moderada asociación entre las variables.

Recomendaciones

Primera: Al Sr. director de la I.E.N 130 Héroes del CenepaSJL. Lima. 2019, recomendar la implementación de programas de fortalecimiento de capacidades basados en un modelo por competencias, como un adelanto a las necesidades que exige el mundo actual y dirigido a los docentes de la entidad con la finalidad de seguir mejorando las competencias laborales y la gestión educativa, el mismo que repercutirá mejorando el desarrollo de capacidades de los docentes.

- Segunda:** Al Sr. director de la I.E. N 130 Héroes del Cenepa. SJL. Lima. 2019, recomendar una evaluación de las deficiencias suscitadas en la entidad, con la finalidad que acrecentar el nivel de compromiso docente, brindándoles un mejor clima laboral y que las relaciones interpersonales sean las óptimas, la aplicación correcta y equilibrada del empoderamiento será un beneficio para los docentes, porque logrará que se comprometan a realizar su trabajo sin necesidad de supervisión constante.
- Tercera:** Al Sr. director de la I.E. N 130 Héroes del Cenepa. SJL. Lima. 2019, implementar los talleres participativos de liderazgo para lograr un trabajo de equipo en el cumplimiento de las funciones y actividades propias de la entidad educativa establecidas en el diseño organizacional (PEI, PCI, ROF, RIT, PAT, entre otros), con la finalidad de alcanzar los fines y objetivos de la institución educativa.
- Cuarta:** Al Sr. director de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa SJL. Lima. 2019, posicionarse como un líder con un sentido de ser precursor en la misma institución de lo que se llama "educación humanista" para favorecer el reconocimiento de las características personales, provocando el análisis, reflexión y las prácticas compartida en colectividad y facilitar el crecimiento de los docentes como actores de su propio proceso, marcando lineamientos de un perfil esperado para ser reconocido como buen docente por el colegio, por la institución en su identidad docente..
- Quinta:** Al Sr. director de la I.E.N 130 Héroes del Cenepa.SJL. Lima. 2019, proponer talleres , actividades de recreación y actividades de relaciones humanas que logren unir a todo el personal docente, donde se puedan conocer y convivir, al mismo tiempo reconocer la importancia que tiene para la entidad educativa que ellos trabajen en equipo, favoreciendo que las relaciones interpersonales entre los docentes sean más empática y saludable, así mismo proponer medios de solución ante los diferentes problemas que suelen suscitarse en la entidad , los directivos y docentes deben mantenerse en constante capacitación para evitar estrategias trilladas y conservar estimulado y motivado a sus equipo de trabajo.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2018
Página : 1 de 1

Yo, Edith Gissela Rivera Arellano, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor(a) de la tesis titulada "Gestión educativa y Competencias Laborales en la Institución Educativa N° 130 "Héroes del Cenepa" San Juan de Lurigancho-2019".del (de la) estudiante, Elsa Carmen Aguirre Rimache constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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.

Lima 03 de agosto de 2019

Firma

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

DNI: 41154085

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO
PERÚ
Dirección de Investigación

Revisó

ESCUELA DE POSGRADO
UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO
LIMA ESTE
Responsable del SGC

VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN
UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO
LIMA ESTE
Vice-rectorado de Investigación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



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

Competencias laborales en la Institución Educativa N° 130 "Héroes del Campesinado" San Juan de Lurigancho-2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
B. Elsa Carmen Aguirre Rimache (O.R.C.I.D. 0000-0001-7253-2114)

ASESOR:
Mg. Edda Gisela Rivera Acuña (O.R.C.I.D. 0000-0002-3712-5313)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Jura - Perú
2019



Resumen de coincidencias

13

13 %

1 repository.zv.edu.pe Fuente de Internet

2 core.ac.uk Fuente de Internet

3 copleys.es Fuente de Internet

4 www.scribd.com Fuente de Internet



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

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Elsa Carmen Aguirre Rimache, identificado con DNI N° 07182794 egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

Gestión educativa y Competencias Laborales en la Institución Educativa N° 130 "Héroes del Cenepa" San Juan de Lurigancho-2019; en el Repositorio Institucional de la UCV, según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación de autorización:

En calidad de autora de la obra que se detalla a continuación, informo a la Universidad Cesar vallejo mi decisión de conceder en forma gratuita publicar el texto parcial o total


Elsa Carmen Aguirre Rimache
DNI: 07182794

FECHA: 05 de noviembre del 2019

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC		Vicerrectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
ELSA CARMEN AGUIRRE RIMACHE

INFORME TÍTULADO:

Gestión educativa y Competencias Laborales en la Institución Educativa N° 130 "Héroes del Cenepa" San Juan de Lurigancho-2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 10 - 08 - 19

NOTA O MENCIÓN: 15



MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ