



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión Educativa y Competencia Laboral en una unidad educativa de
Santa Rosa 2020

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

AUTORA:

Unuzungo Preciado, Lorena de Lourdes (ORCID: 0000-0002-8873-1515)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico en especial a mi hermana Patricia por motivarme a seguir esta maestría a mis padres Marujita y David que aunque no están conmigo sé que estarán contentos con este nuevo reto a mis hijos Ximena y David que siempre han estado dispuestos ayudarme para verme feliz a mi esposo Aldo por siempre brindarme su apoyo moral e incondicional y sobre todo a Dios por quererme tanto y logre esta meta por que sin el nada podría ser. A mis profesores que siempre estuvieron allí para brindarme sus buenos conocimientos. Gracias también a mis compañeros por brindarme su amistad que a pesar del poco tiempo que compartimos juntos siempre la pasamos bien amigos de Ecuador como de Perú.

Agradecimiento

Mis Agradecimiento infinito a Dios por haberme permitido terminar esta etapa de estudio por siempre ser mi guía a pesar de estos tiempos difíciles el nunca me abandono a Mis padres que desde el cielo sé que estarán felices por mis logros a mi hermana a mi esposo hijos que siempre estuvieron ahí para ayudarme y no desmayar a la familia Vallejinios por permitirme se parte de ellos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de cuadros	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.2.1 Definición conceptual	15
3.2.2 Definición operacional	15
3.2.3 Indicadores.....	16
3.2.4 Escala de Medición	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.4.1 Técnicas	18
3.4.2 Instrumentos.....	18
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos	19

3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1 Análisis de las variables	20
4.2 Análisis de correlación de variables	39
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	

Índice de cuadros

Cuadro 1: <i>Población de estudio</i>	17
Cuadro 2. Análisis de la dimensión Institucional	20
Cuadro 3. Análisis de la dimensión Administrativa	23
Cuadro 4. Análisis de la dimensión Administrativa	26
Cuadro 5. Análisis de la dimensión Comunitaria	29
Cuadro 6. Análisis de la dimensión Conocimiento	30
Cuadro 7. Análisis de la dimensión Habilidades y destrezas	33
Cuadro 8. Análisis de la dimensión Habilidades y destrezas	36
Cuadro 9. Pruebas de normalidad.....	39
Cuadro 10. Análisis de correlación de Pearson de Variable Gestión Educativa con dimensión conocimiento	40
Cuadro 11. Análisis de correlación de Pearson de Variable Gestión Educativa con dimensión Habilidades y Destrezas	41
Cuadro 12. Análisis de correlación de Pearson de Variable Gestión Educativa con dimensión competencias personales	42
Cuadro 13. Análisis de correlación de Pearson de Variable Gestión Educativa con competencia laboral	43

Índice de figuras

Figura1. Análisis de la dimensión Institucional	21
Figura 2. Análisis de la dimensión Administrativa	24
Figura 3. Análisis de la dimensión Administrativa	27
Figura 4. Análisis de la dimensión Comunitaria.....	29
Figura 5. Análisis de la dimensión Conocimiento	31
Figura 6. Análisis de la dimensión Habilidades y destrezas.....	34
Figura 7. Análisis de la dimensión Características personales.....	37

Resumen

Esta investigación ha tenido como fin objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020 para ello se planteó un estudio que ha tenido un ser del tipo básica con un diseño no experimental, transversal, cuantitativo, descriptivo y correlacional, las variables de estudio fueron gestión educativa y competencias laborales, la población de estudio fueron 40 participantes entre administrativos y docentes, utilizándose un tipo de muestreo no probalístico, al finalizar el estudio se llegaron a las siguientes conclusiones, la correlación entre la variable gestión educativa y la competencia laboral, teniendo un valor de 0.756, siendo una correlación significativa entre las dos variables, además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), con este resultado se acepta la hipótesis alternativa que es Existe una relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad de Santa Rosa -2020.

Palabras Claves: Gestión educativa, competencia laboral, deserción estudiantil

Abstract

This research has aimed to determine the relationship between educational management and labour competence in the Educational Unit of Santa Rosa -2020 for this purpose a study was raised that has had a basic type with a non-experimental, transversal, quantitative, descriptive and correlal design, the study variables were educational management and labor competencies, the study population were 40 participants between administrative and teachers, using a non-probalistic sampling type, at the end of the study the following conclusions were reached, the correlation between variable educational management and labour competence, having a value of 0.756, being a significant correlation between the two variables, in addition a bilateral significance with a value of 0,000 , which is less than 0.05 ($p < \alpha$), this result accepts the alternative hypothesis which is There is a relationship between educational management and labor competence in the Santa Rosa Unit -2020.

Keywords: Educational management, job competence, student desercion

I. INTRODUCCIÓN

La forma como asegurar el crecimiento de un país es con la educación y más aun de los niños es por ello la importancia que se brinde una educación de calidad en los diversos niveles de su desarrollo, la gestión educativa busca lograr la enseñanza de los estudiantes, con los recursos y medios didácticos que aseguren las condiciones para un adecuado aprendizaje, en este contexto García, Juárez, & Salgado (2018) describe que la gestión educativa no solo es percibida desde el punto de vista de organizaciones educativas privadas o publicas si no todas las organizaciones que desarrollan procesos de actualización, capacitación y formación desde un punto de vista pedagógico, la gestión como tal esta relacionada con la palabra Management, este termino es de ascendencia anglosajon que traducida al español significaria la administración de organizaciones y de grupos organizados, tambien es denominada como el desarrollo de actividades colectivas, es asi que la gestión educativa es catalogada como la adminitracion de los recursos y medios de los centro educativos para que desarrollen una adecuada actividad educativa, dentro de ese orden de ideas Barrera, Barragán, & Ortega (2017) indica que el estado como estrategia para la mejora de la enseñanza, brinda normas de estandarizacion que guien y ayuden a supervisar a los responsables de la gestión educativa y que les permita mejorar continuamente su gestión, en relación a la idea anterior, para lograr este cometido es importante que las personas y lo actores involucrados cuenten con las competencias laborales necesarias para realizar una correcta gestión educativa, esto lo menciona Española, (2018) indicando que una competencia es la forma como una persona de hace una actividad con actitud, conocimiento, habilidad y dominio, en ese sentido se comprende que una persona competente desarrolla sus actividades usando sus conocimientos, habilidades y actitudes, de manera adecuada buscando la calidad y la mejora continua, de este modo Triviño, García, & Cevallos (2019), menciona que la gran demanda de los sectores de producción en los años ochenta realza la importancia del concepto de competencias laborales para incentivar la formación de mano de obra calificada para las empresas, la necesidad surgio debido a que la educacion no reflejaba la demanda de profesionales que requerian los sectores

productivos , esta necesidad no solo estaba enfocada a la cantidad de profesionales si no en su calidad ya que no contaban con las habilidades para ser empleables en el mercado, es por eso que el nuevo enfoque de competencia laboral busca enlazar la demanda de profesionales que tiene los sectores productivos con los centro de formación y capacitación, cabe resaltar que en los países que actualmente se están desarrollando brindar los recursos necesarios para que se puedan formar profesionales para que se sumen a la actividad laboral , en vista de lo mencionado Martínez, Tobon et al , (2017), aporta que en América Latina la educación está regida por normas e indicadores que se enfocan más en resultados administrativos que en su impacto en el entorno , en su afán de demostrar que brindan los niveles de educación de calidad , las entidades educativas manipulan los procesos para poder demorar que el servicio educativo que brindan cumplen los estándares de calidad, es este orden de ideas se indica que a nivel del país las problemáticas son similares, debido al enfoque generalista que brindan las instituciones del estado, sumado a la falta de preparación del personal administrativo y docente para afrontar una adecuada gestión de las instituciones educativas, es lo mencionado por Correa & Gallego, (2016), debe señalarse que a nivel local se observa que no existe una adecuada selección del personal administrativo ni docente que tenga las competencias para una adecuada gestión de las instituciones educativas, ahora bien la problemática observada en la Unidad Educativa Zoila Ugarte de Landívar de Santa Rosa, muestra un alto índice de deserción estudiantil, debido a una baja calidad de la enseñanza por el motivo que el personal es poco competente, existiendo solo diez administrativos y treinta docentes en los tres turnos los cuales desarrollan sus actividades sin la debida capacitación , experiencia y recursos lo que lleva a afectar la calidad de la enseñanza, la institución no cuenta con los medios necesarios para una adecuada educación acorde a la realidad de los estudiantes, en ese sentido el presente estudio de investigación denominada Gestión Educativa y Competencia Laboral en una Unidad Educativa de Santa Rosa 2020, busca analizar las variables de gestión educativa en sus dimensiones administrativas, pedagógicas, institucionales y comunitarias, y la competencia laboral con sus dimensiones conocimiento, habilidades, destrezas y características personales así mismo se buscara determinar la relación o interacción

de ambas variables, de este modo el estudio servira para reforzar los conceptos institucionales de la gestión educativa, para ello se plantean el siguiente problema general denominado ¿ Cual es la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020?, seguidamente como problemas especificos se plantean los siguientes, el primer problema especifico ¿Cual es la relación entre la gestión educativa con la dimesión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020?, el segundo problema especifico es denominado de la siguiente manera ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa con la dimesión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020?, seguidamente el tercer objetivo especifico se denomina ¿ Cual es la relacion entre la gestión educativa con la dimesión competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020?, de esta manera con los problemas planteados se procede a describirse los objetivos de la investigación los cuales se denominaron de la siguiente manera , objetivo General determinar la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020 , tambien planteamos los objetivos especificos de la investigación de la siguiente manera primer objetivo especifico que es determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, como segundo objetivo especifico es determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, el tercer objetivo especifico es descrito de la siguiente manera determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, con los objetivos planteados se procedio a describir la hipotesis del estudio de la siguiente manera, Hipotesis general nula,no existe relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, la hipotesis general alternativa se describe como Hipotesis general alternativa, existe relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020 para las hipotesis especificas se plantean de la siguiente manera , hipotesis especifica nula 1 no existe relacion entre la gestión educativa y la dimension conocimiento en la Unidad Educativade Santa Rosa -2020, para la hipotesis especifica alternativa 1 existe relacion entre la gestión educativa y

la dimension conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020 seguidamente para la Hipotesis especifica nula 2, no existe relación entre entre la gestión educativa y la dimension Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, para la Hipotesis especifica alternativa 2, existe relación entre entre la gestión educativa y la dimension Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, seguidamente para la Hipotesis especifica nula 3 no existe relación entre la gestión educativa y la dimension competencias personales en la Unidad de Santa Rosa -2020 y por ultimo la Hipotesis especifica alternativa 3 no existe relación entre la gestión educativa y la dimension competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, esta investigación tendra una poblacion de estudio conformado por diez administrativos y treinta docentes , ademas tendra la característica de ser una investigacion del tipo basica con un diseño de investigación no experimental , cuantitativa , de corte transaccional y de tipo descriptiva correlacional, asi mismo como instrumento de recoleccion de datos se utilizara un cuestionario para la competencia laboral y el cuestionario de gestion educativa desarrollado por el ministerio de educacion, con la escala de likert para los dos instrumentos, de esta manera la investigacion contribuye a nutrir la información concerniente a la mejora de la calidad de la gestión de unidades educativas en el pais.

II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes internacionales se indica que Aguirre, (2019), propuso el estudio denominado “Relacion entre la Gestión Educativa y Competencias Laborales en la IE. N°130 “ Heroes del Cenepa” SJL. Lima – 2019”. La investigación tubo una población de estudio de 70 profesores , con un diseño no experimental del tipo corte transacciona, descriptivo correlacional , y enfoque cuantitativo. Para el levantamiento de la información que se realizó se tomo en cuenta el cuestionario de gestión educativa emitida por el ministerio de educación y un cuestionario de competencias laborales desarrollada por Diaz G.A. Las conclusiones del estudio indican que las dos variables de estudio se relacionan significativamente.

Como lo indica Moreno, (2017) donde indica que fue desarrollado por Arlyn Maricela Flores Moreno y la investigación denominada “Evaluación de competencias laborales genericas del personal de la unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir, Trujillo 2017” menciona que investigación ha medido el la capacidades del personal de la centro educativo en sus puestos laborales como objetivo. El diseño de la investigación fue no experimental , descriptiva , utilizandose como instrumento el perfil del puesto por competencias de manera que se pudo hacer una evaluación de sus competencias. El estudio llego a la conclusión que el 72% del personal no cuentan con las competencias necesarias para el puesto laboral que ocupan.

Según lo indicado por Paasaca, (2018) menciona que el estudio denominado “ Gestión educativa y desempeño laboral en la I.E N° 2027 Jose Maria Arguedas- San Martin de Porres, 2018”, Investigación a nivel de maestria desarrollado por Elizabeth Jessica Paasaca Pampa, busco determinar cual la relación entre las variables que que fueron planteados por el estudio , ha tenido un diseño no experimento ademas de un enfoque cuantificable , basica, que se describe y relacionable y transversal. El estudio tubo una población total de ochenta y dos colaboradores entre docentes y administrativos, se aplico cuestionarios desarrollados por el investigador y con juicio de expertos fueron validados ,la tecnica fue la encuesta , los datos obtenidos del

indica que existe una relación con significancia entre variables que han sido presentadas por la investigación.

Según indica Atarama , (2018) propuso el desarrollo una investigación denominada “ Propuesta de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E N° 15261 del caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas, Región –Piura- 2015 “ desarrollado por Rolando Guillermo Atarama Navarro, que ha tenido como objetivo plantear estrategias que permitan la mejora de los profesores en su desempeño laboral, la investigación tubo una población de noventa y uno personas entre instructores , alumnos y apoderados, los instrumentos utilizados fueron fichas de monitoreo y encuestas que se basaron en las teorías de la Dra Pilar Pozner sobre gestión educativa y del Dr Hector Valdez sobre desempeño docente , la hipótesis planteada en el presente estudio menciona que si se aplican las estrategias de gestión educativa sustentadas en los estudios de la Dra Pilar y el Dr Hector , con el asesoramiento del MINEDU, se podrá mejorar el desempeño laboral de los docentes y mejorar las interacciones con el equipo de trabajo , mejorando la calidad de enseñanza a los alumnos de la institución educativa. La investigación ha tenido un diseño mixto combinando técnicas para la obtención de la información , se desarrollaron actividades como talleres con un programa para la mejora de los procesos y se finalizó con la aplicación de fichas que sirvieron para el monitoreo y supervisión de los datos. Al finalizar los resultados obtenidos indicaron que un 60% de los profesores de secundaria resultaron con un desempeño óptimo, los profesores de primaria obtuvieron un 89% con un desempeño favorable lo que indicó que los profesores desarrollan una permanente actualización de sus conocimientos .

Según lo mencionado por Yajahuanca , (2018) desarrollo el estudio denominado “Modelo de gestión educativa para lograr mejorar las relaciones humanas en la I.E.P N° 20215, Caserío de Cañas distrito de Huarmaca – Región Piura”, propuesto por Olga Yajahuanca Tineo, donde se indica que la administración de la educación pasa por un deterioro debido a la carencia de valores de las personas , esto ha llevado a un colapso de las instituciones educativas lo que ha llevado a la intervención de organizaciones estatales para monitorear , supervisar y detentar a los responsables. La investigación

aporta a las comunidades educativas una base para determinar como una adecuada gestión educativa influye en la generación de adecuadas relaciones entre las personas y cuales serian las acciones para evitar el decaimiento de los valores como medidas perversivas y evitar el uso de normas y procedimientos sancionadores.

Como antecedentes nacionales se puede indicar que Banegas, (2016), en su estudio titulado "La gestión educativa y el rendimiento académico de los estudiantes de bachillerato en la Unidad Educativa 16 de junio de la ciudad de Machala, Provincia de El Oro, Republica del Ecuador. Periodo lectivo 2015" tesis a nivel de maestría desarrollada por Jimmy Edinson Banegas Salmeron, propone como meta identificar cómo se comporta la relación entre las variables planteadas por el investigador en la institución educativa, el estudio analizo las competencias de la máxima autoridad de la institución para verificar la calidad del servicio educativo, con respecto al uso de los recursos ya sean humanos , materiales, tecnológicos entre otros. En ese contexto Indacochea J. (2019), menciona que se realizo una investigacion que se denomino " La Gestión Educativa y su relación con el desempeño laboral de los docente de la Unidad Educativa "Dr. Eduardo Granja Garcés" Guayas, Ecuador 2018 – 2019", que ha tenido como fin principal analizar como interactuan las dos variable, en el estudio participaron 30 docentes y como medio la el logro de los datos se aplico una encuesta, a la luz de los resultados que se lograron durante el estudio mencionan que la primera dimención que es desempeño del funcionario influye significativamente en la segunda variable con los resultados que se obtuvieron en la prueba de Rho Spearman con un valor de 0.920 y un valor de p de 0,000, con el cual se dio como afirmativa la hipotesis del estudio , para el la segunda dimension que es la descripcion influye en la segunda variable con un resultado de la prueba de Rho de 0.873 y un valor de p de 0.000 aceptandose la hipotesis alterna, al respecto la dimensión de las clases con respecto a las clases de directivos , se indica que la dimensión no influye en la segunda variable con un resultado de Rho de 0.262 y un p de 0.000, de esa manera se rechaza la hipotesis de estudio por ultimo los espacios de gestion no influyen en al variable 2 con un resultado de Rho de 0.740 y un p de 0.000, rechazandose la inpotesis de la investigacion. Según lo indicado por Castro, (2019), desarrollo el estudio denominado

“Gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa 19 de agosto Cone-Ecuador,2018”, tesis a nivel de maestría desarrollado por Jhonny Fernando Castro Garcia , propuso como logro de su propuesta determinar el nivel de correlación de las variables desempeño laboral y gestión educativa , no experimental , cuantitativo y descriptivo además correlacional , se genero los datos de campo y se sistematizo, observandose que existe un nivel de 62.50% de gestión educativa ineficiente y un 52.5% de desempeño laboral inadecuado , por lo que ambas variables muestran una relación estrecha. El grado de relación que fue obtenida con la prueba aplicada obtenida es de 0.5 que es una relación directa imperfecta de nivel moderado. Según lo mencionado por Rosado, (2019), propuso el desarrollo de la investigación a nivel de maestría denominado “Influencia de la gestión educativa en la deserción estudiantil en el centro de estudio Guayaquil, Ecuador 2018” desarrollado por Nelli Juana Rosado Quinto, la gestión educativa ha evolucionado a un nivel de gestión de calidad con estándares educativos que permiten un nivel de exigencia mayor a través de los años, por lo que esta investigación busco determinar la correlación entre la primera variable con la segunda variable , el estudio ha sido del tipo descriptivo , cuantitativo con una población de 30 profesores y la técnica aplicada ha sido la encuesta y el instrumento aplicado ha sido un cuestionario que ha sido desarrollado insitu para este estudio que plasmaron sus impresiones respecto a las variables de estudio, determinandosa al final que existe una relación firme entre ambas variables, además según lo indicado por Villavicencio, (2020), es una investigación que fue desarrollada por Magno Javier Villavicencio Morales , titulada como “Gestión educativa y el proceso de enseñanza docente de la Unidad Educativa 21 de Julio, San Jacinto de Yaguachi -Ecuador, 2020” cuya meta fue verificar como influye la gestión de la educación en la variable procesos de enseñanza , buscando la influencia significativa entre ambas variables, este estudio ha tenido un diseño no experimental , descriptivo y correlacional, además fue cuantitativo y transversal. En este estudio participaron 20 profesores utilizando un cuestionario para el levantamiento de la información . La medición de la interacción de las variables se utilizo la medición de pearson, los datos encontrados indican que la gestión de la institución formadora es buena en un 45% y durante el proceso de enseñanza con un 50%, el resultado de la correlación dio un valor de 0.432 que indica

una relacion moderada , ademas de un p de 0.0001 donde indica las variables de esta investigacion se influncian mutuamente.

La presente investigacion menciona a la gestión educativa y la competencia laboral , con respecto a la primera variable gestión educativa se describe sus bases teoricas , iniciando por comprender la palabra gestión que según Esquivel , León , & Castellanos , (2017) aporta que la palabra gestión deriva de la palabra griega “gestio-onis”, que traducido significaria un acto que se desarrolla , asi mismo tambien indica que la palabra gestionar implica la realizacion de acciones dirigidas para el cumplimiento de un objetivo y que es desarrollada por un equipo u organización que combinan sus esfuerzos , puntos de vista para un bien comun, asi mismo Mora , Duran, & Zambrano (2016), menciona que la palabra gestion es derivado el latin gestio, que es una palabra que esta referico a los recursos no existiendo diferencia entre el area publica o privada, buscando lograr los objetivos propuesto por la administración ,los directivos son los encargados de administrar estos recursos en busca de los resultados planteados. En ese sentido el autor considera que la gestión implica un accion que busca cambiar un estado o realidad buscando un bien comun en un grupo humano, en ese sentido la gestion educativa es conceptualizada según lo mecionado por Miranda (2016) menciona que se categoriza en base a diversos conceptos que son sustentados en el dia a dia de los directivos educativos , estando comprendidos actividades como las academicas , financieras, administrativas, recursos humanos y actividades sociales que estan dirigidas a desarrollar una adecuada vida institucional Borrero (2019)donde aporta que los procesos son destinados a potenciar los resultados de una unidad educativa , mejorando sistematicamente la organización y permitiendo asumir los retos educativos, asi mismo Aguilar, Velandia, Aguilar, & Álvarez, (2017) refuerza indicando que la gestión educativa es el enlace entre la administración dirigida desde la gerencia de una institucion formadora con las diversas actividades desarrolladas por los equipos de trabajo , enfocadas en el campo de la educación, es por esta razon que las estrategias para el incremento de la mejora de la gestión de los centros de formacion deben estar dirigidos al incremento de su calidad tal como lo menciona Quintana (2018) indicando que la calidad en la gestión

de la educación durante los últimos tiempos ha generado una gran expectativa y relevancia por lo que se han desarrollado procedimientos y actividades que orientan la pedagogía a estar a nivel de las expectativas de la sociedad actual, por lo tanto la gestión educativa contribuye fundamentalmente al mejoramiento constante de la educación, así mismo según el autor Molano (2016) aporta que las etapas para implementar una adecuada gestión educativa son la planificación, la capacidad organizativa, la ejecución de actividades, el seguimiento y control, la evaluación de resultados, la inadecuada aplicación de algunos de estos pasos son las causas por las cuales las instituciones educativas no logran una gestión educativa de calidad, por lo tanto perjudican notablemente los procesos de enseñanza y del aprendizaje, en esta línea el Ministerio de Educación, (2016), menciona son los directamente responsables de auditar la calidad del servicio educativo a nivel nacional, coordinando sus acciones con los gobiernos regionales y locales a nivel del país a través de los proyectos educativos nacionales (PEN), los proyectos regionales de educación (PER) la guía matriz para la gestión descentralizada son los lineamientos que se aplican durante cada año lectivo, buscando promover las obligaciones, objetivos y metas de las instituciones educativas, así como de las entidades encargadas de supervisar su buen desempeño como las DRE y las Ugeles, así mismo el Ministerio de Educación, (2016), indica que a nivel regional son los gobiernos regionales los encargados de velar por la adecuada gestión educativa por parte de las instituciones educativas, para ellos desarrollan las actividades de monitoreo a través de la DRE, siguiendo los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación y las políticas públicas a nivel nacional, también menciona que el Ministerio de Educación, (2016) a nivel local son las encargadas de monitorear la adecuada gestión educativa son las municipalidades que según la ley orgánica de municipalidades comparten la responsabilidad con los gobiernos regionales, evitando un cruce de competencias, promoviendo las actividades educativas, y otras necesidades de los alumnos como la nutrición con los programas de vaso de leche, recreación, deporte y protección en el ámbito de su jurisdicción, con respecto a las dimensiones en las que se desarrolla la variable gestión educativa López, García, Arango, & Vallejo (2016) aporta que la gestión educativa se rige a través de diversos elementos del día a día dentro del centro

educativo , estos son llamados dimensiones , los cuales existen diversas propuesta sin embargo se resumen en cuatro aspectos importantes , la primera es la dimensión Institucional , que se plantea como la forma en como esta estructurada la institucion educativa , las normas y procedimientos que tiene y en el cual rige sus actividades y las de todo su personal, la siguiente dimensión es la dimensión administrativa, dirigida a controlar y supervisar todos los recursos, medios y actividades que desarrolla la institucion educativa , monitoreando el cumplimiento de la normativa que esta vigente, la siguiente dimensión es la dimensión pedagogica, que esta definido como todas las actividades , estrategias y medios destinados al logro de la enseñanza de los estudiantes y por ultimo la dimensión Comunitaria que busca definir la relacion de la institucion educativa con la sociedad , entre ellos los padres de familia , relacion con otras instituciones de apoyo, actores diversos que promuevan la educacion en distintos niveles. La segunda variable de estudio es la competencia laboral , según los autores Cruzata y Deroncele publicado el año 2017 y citado por Vera,(2018) menciona que las competencias laborales definen lo que los individuos son capaces de realizar y potenciando sus conocimientos y habilidades , mejorando con ello el logro de las metas de la institucion, asi mismo Sanchez, (2018) propone que una competencia laboral esta referido a las capacidades que tiene como persona y que estan ligadas a las tecnicas, conocimientos , actitudes y que estas son adquiridos a traves de la formacion educativa o en la vida diaria, asi mismo el autor Cifuentes, (2017) menciona que las competencias laborales van mas alla del mero conocimiento de la persona, tambien estan incluido la habilidad, el comportamiento y su interaccion en los grupos sociales , estos se van adquiriendo durante la formación y seran demostrados en su entorno actual y cuando se enfrenten al ambito laboral, en este contexto el estudio de las competencias laborales no solo se limitan a una definición, tambien se refuerza con teorias que analizan bajo diversos enfoques el alcance de la competencia laboral , según lo indicado por Vera (2018), indica que desde la vision de la Psicologia de la Organización se plantean tres enfoques generales que son el conductista , que esta referido a las competencias de los directivos de la organización y las formas como desarrollan sus actividades en funcion a sus conocimientos, habilidades y actitudes, en este enfoque se describe a las personas que lideran un equipo de trabajo y bajo

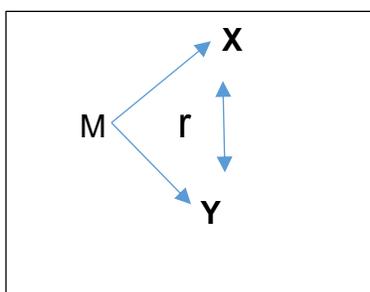
condiciones de presión y bajo el esquema de gestión por resultados, también se tiene el enfoque funcional que implica el desarrollo de las tareas en un puesto laboral, bajo este enfoque se analiza el resultado de las tareas más no el cómo se llegan a realizar, y por último se tiene en cuenta el enfoque constructivo que está referido a la construcción de las habilidades, conocimientos y actitudes de un individuo a través de la práctica laboral y la capacitación de esta manera la evolución de los entornos laborales a llevado a el estudio de nuevos enfoques como lo menciona Vera (2018) donde indica que los nuevos enfoques son el sistémico, que está definido como las habilidades, conocimientos y actitudes pero en un contexto, lo que permite integrar de forma dinámica todas estas características, de esta manera según Bravo 2006 citado por Vera, (2018) indica que las competencias laborales están formadas por todos los conocimientos y habilidades, entre ellos el saber ser y saber hacer, entre otros, y el otro enfoque es el integrador en donde Silva 2016 citado por Vera(2018), menciona que existe la integración del hacer, pensar y sentir de una persona lo que lleva a adquirir los conocimientos y habilidades que forman una competencia, para ello este enfoque indica que debe desarrollarse la adquisición de la competencia con la experiencia práctica o la formación de una profesión, pero teniendo en cuenta la actitud e interés de la persona por adquirir estas competencias. Describir los tipos de competencias laborales también son importantes en este estudio para ello según lo que indica Mertens (1996) citado por Vera,(2018) menciona que las competencias se clasifican en generales, referidas a las capacidades blandas como las interrelaciones con las personas, al trabajo en equipo, a la habilidad de planificar entre otros, competencias básicas, referido a las habilidades mínimas requeridas para acceder a un puesto laboral, como por ejemplo la capacidad cognitiva, la capacidad de escribir, leer, movimiento, comunicación entre otros y las competencias específicas definidas como la especialización de actividades como la operación de maquinarias, los conocimientos de cálculo avanzado, los conocimientos científicos muy especializados, estas competencias no son fácilmente transmitibles y demoran mucho años de práctica y educación para poder obtenerlos, para este estudio se define la competencia laboral en base a sus dimensiones, que son los saberes, las pericias y las características personales, según Rincón, (2017) define el conocimiento como los

saberes de cada persona, las habilidades y destrezas como capacidades unicas frutos de la practica y las características personales como las actitudes y valores de cada persona, en esa linea de ideas Garcia (2020) menciona que conocimiento es el efecto de lograr el conocimiento a través de la informacion , buscando la comprension de una realidad utilizando la inteligencia , la razon y la comprension , deficiendose como el resultado del aprendizaje, para la dimension habilidades, Portillo (2017), menciona que es la forma como una persona realiza una actividad de forma adecuada y correcta , considerandose como una aptitud para una tarea puntual ya sea social , practica o mental, asi mismo Frías Guzmán, Haro Águila, & Artilles Olivera (2017), indica que la palabra habilidad es derivado del termino *Habilitas* que esta refernciado al talento de una persona , para desarrollar una actividad especifica , esta persona logra desarrollar esta actividad gracias a su pericia, para la dimension competencias personales La Madriz & Parra (2016), menciona que las competencias personales son las formas como se relacionan con otras personas y consigo mismas , ademas de las estrategias que aplica para afrontar las exigencias de la vida buscando el bienestar propio y el de su entorno, de esa forma, Oyarce, Muñoz, Valderrama, & Valqui (2020), menciona que son las formas observables de comportamiento que tiene una persona que promueben su éxito en su ambito laboral , es decir desarrolla un adecuado desempeño dentro de su organización, ademas según lo mencionado por Vera , (2018) indica que es importante que la persona desarrolle una actualización constante de sus competencias en los niveles actitudinales, destrezas y cognitvas que equivale al conocimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Muñoz Badji, Rodriguez, Wong, & Villalpando (2017), menciona que las investigaciones de este tipo, buscan analizar y encontrar la interacción de dos variables dentro de una realidad problemática, en se contestó Alban , Arguello, & Molina (2020), indica que las investigaciones del tipo descriptivos buscan detallar los aspectos característicos, generando información consistente y fidedigna con capacidad de ser comparada con otras fuentes de información de un conjunto de datos. Esta investigación busca analizar la correlación entre las dos variables presentadas, esta investigación será del tipo básica con un diseño no experimental, descriptivo correlacional que cuenta con el siguiente esquema:



Define :

M = Muestra de participantes del estudio

X = Gestión Educativa

Y= Competencia Laboral

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Definición conceptual

Variable 1. Gestión Educativa

Según lo indicado por Pérez & Pino (2018), la gestión educativa direcciona los lineamientos de la administración hacia la educación, creando las condiciones necesarias para que las unidades educativas desarrollen actividades organizadas y que sus resultados puedan ser medibles y auditables. Además según lo mencionado por Oplatka, (2019) indica que la gestión educativa no es exclusivo de las instituciones que realizan procesos de formación ya sean públicos o privados, si no de todas las instituciones que de alguna manera desarrollan actividades educativas.

Variable2. Competencias laborales

Según lo indicado por Vera, (2018) indica que las competencias laborales definen lo que los individuos son capaces de realizar y potenciando sus conocimientos y habilidades, mejorando con ello la capacidad de la institución de cumplir con sus objetivos, así mismo Sanchez, (2018), indica que una competencia laboral está referida a las capacidades que tiene como persona y que están ligadas a las técnicas, conocimientos, actitudes y que estas son adquiridos a través de la formación educativa o en la vida diaria.

3.2.2 Definición operacional

Variable 1. Gestión Educativa

Esta variable ha sido medida mediante un cuestionario de 30 ítems, para sus dimensiones institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria, se aplicó una escala de Likert con los niveles Muy poco (1), poco (2), medio (3), bastante (4) y mucho (5).

Variable2. Competencias laborales

La variable ha sido medida por un cuestionario de 17 ítems, para sus dimensiones de conocimientos, habilidades y destrezas y competencias personales aplicados a 40 participantes, con una escala de valores de Likert, definida como Totalmente en

desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

3.2.3 Indicadores

Variable 1: Gestión educativa

- Institucional. Analiza la gestión dentro de la institución
- Administrativa. Analiza el cumplimiento de los procesos administrativos
- Pedagógica. Analiza los procesos pedagógicos
- Comunitaria. Analiza el desempeño de la institución con la sociedad

Variable 2: Competencias laborales

- Conocimientos. Analiza los conocimientos teóricos y conceptuales del trabajador
- Habilidades y destrezas. Analiza las habilidades técnicas del personal
- Competencias personales. Analiza las características personales y sociales de los trabajadores.

3.2.4 Escala de Medición

Se ha utilizado una escala de likert para la medición de ambas variables, según lo indicado por Matas (2018), estas escalas permiten identificar cuales son las preferencias de una persona respecto a una pregunta, variable u algún tratamiento aplicado a un experimento., además Bermudes, Santana, Braga, , & Souza, P. (2016), menciona que esta escala es utilizada para diversas investigaciones, debido a su versatilidad en el momento de recolectar información sobre las preferencias de los participantes.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según menciona Otzen & Manterola (2017) una población es un conjunto de individuos o unidades que se encuentran en un lugar específico en un momento dado, así mismo Ventura-León (2017) menciona que una muestra es una parte pequeña de

la población que tiene los mismo comportamientos y que es seleccionada por métodos probabilísticos y no probabilísticos. La población que participará en el estudio estará conformada por 10 funcionarios administrativos y 30 docentes de la institución educativa Unidad Educativa Zoila Ugarte de Landívar de Santa Rosa -2020.

Cuadro 1: Población de estudio

Características	Cantidad
Personal administrativo	10
Personal Docente	30
Total	40

Criterios de inclusión:

- ✓ Personal administrativo de ambos sexos con contrato vigente al año 2020 de la institución educativa y que este conforme con la participación en el estudio
- ✓ Personal docente de ambos sexos con contrato vigente al año 2020 de la institución educativa y que este conforme con la participación en el estudio

Criterios de exclusión

- ✓ Personal administrativo de ambos sexos sin contrato vigente al año 2020 de la institución educativa o que no de su conformidad con la participación en el estudio
- ✓ Personal docente de ambos sexos sin contrato vigente al año 2020 de la institución educativa o que no de su conformidad con la participación en el estudio

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el levantamiento de la información se aplicó la técnica de la encuesta el instrumento ha sido un cuestionario para las dos variables .

3.4.1 Técnicas

En el estudio se desarrolló la técnica de la encuesta en ambas variables, la primera con 30 ítems y la segunda con 17 ítems, tal como lo indica Risso (2017) indica que las principales técnicas de recolección de información utilizadas en las investigaciones son la observación, la entrevista y la encuesta, en esa línea de ideas Torres, Salazar, & Paz, (2019), menciona que la recolección de datos es una acción planificada, definiendo los objetivos que se deben alcanzar con la información recolectada.

3.4.2 Instrumentos

El instrumento que ha sido utilizado en el estudio ha sido el cuestionario, para la variable gestión educativa ha sido uno de 30 ítems y el de competencias laborales de 17 ítems, según Lacave, Molina, Fernández, & Redondo (2016), mencionan que estos instrumentos son uno de los más utilizados cuando se trata de estudios dirigidos a la docencia, para ello se recomienda que sea bien diseñado para que se obtenga la información que el estudio requiera, así mismo Resett & Gámez-Guadix, (2018), menciona que el cuestionario es un instrumento adecuado para los estudios de investigación.

3.5 Procedimientos

Las aplicaciones de instrumentos buscan describir la forma como se desarrollará la toma de datos de un estudio, para la aplicación de los instrumentos se seguirá los siguientes procedimientos:

- Se coordinará un ambiente adecuado para desarrollar la encuesta
- Se invitará a los participantes para una fecha y hora acordada
- Se explicará sobre la aplicación de la encuesta absolviendo todas las consultas de los participantes
- Se brindará la encuesta y se tomará el tiempo señalado para su desarrollo
- Se recogerá las fichas llenadas
- Se tabulará la información obtenida.

3.6 Método de análisis de datos

La información que se obtuvo de forma cuantificable serán procesados utilizando programas específicos como el Microsoft Excel y el SPSS ver 25. Para el procesamiento de datos se trabajarán por variables realizando la presentación de los datos procesados en cuadros y gráficos que serán debidamente analizados e interpretados.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos son muy importantes cuando se ejecuta una investigación ya que se debe mantener ciertos aspectos de la investigación bajo la línea de la ética alienada a normas internacionales y nacionales. Según (Hall, 2017) menciona que las investigaciones que involucre a seres vivos deben estar enmarcados en los aspectos éticos regulados por las normativas nacionales e internacionales para proteger a los integrantes del estudio.

En caso del estudio se tendrán en consideración los aspectos éticos siguientes:

- Cumplimiento de las normas sanitarias
- Trato cordial y amable al participante de la encuesta
- Cumplimiento de la normativa de confidencialidad de la información
- Levantamiento de dudas y consulta, antes, durante y después de la aplicación de los instrumentos.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de las variables

Variable 1. Gestión Educativa

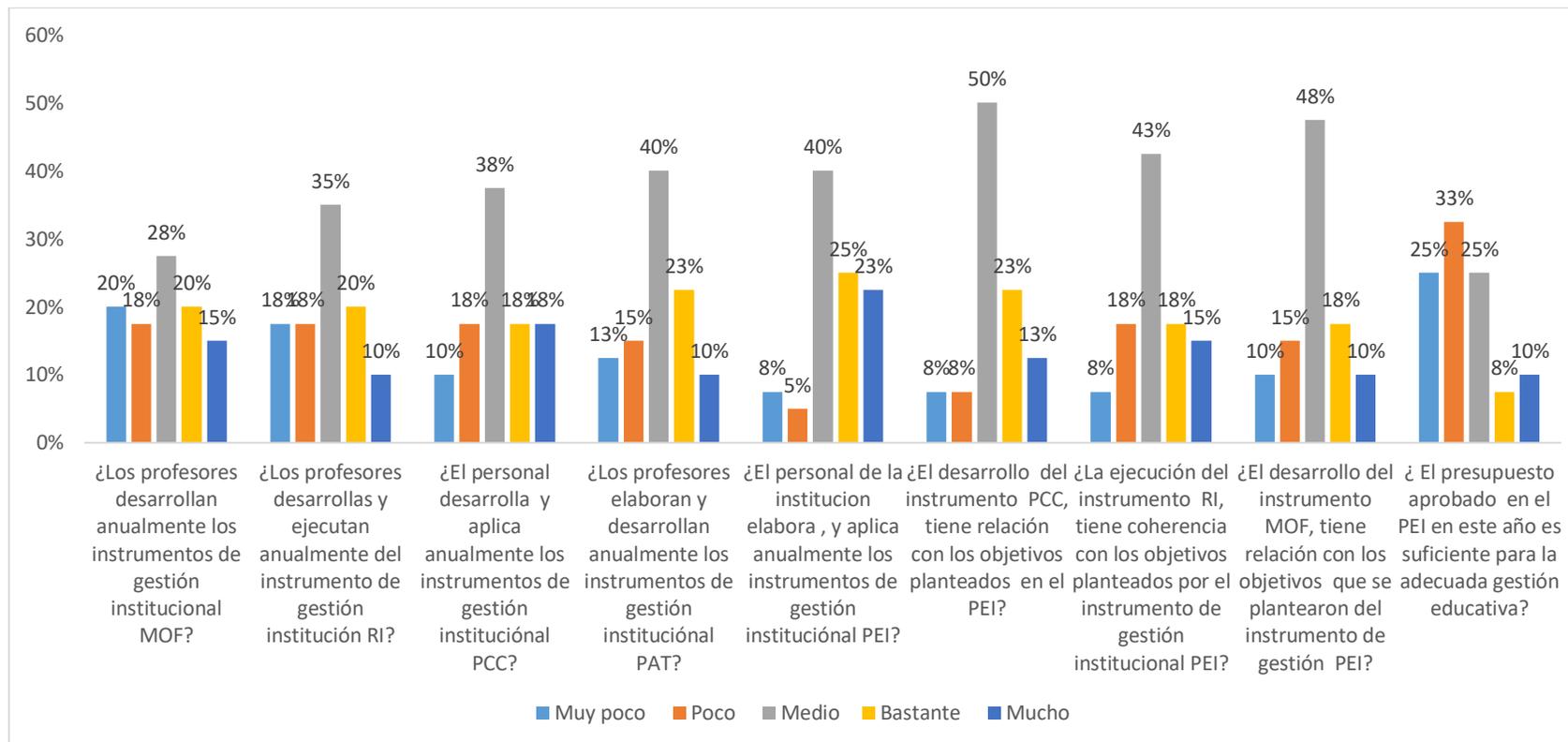
Se desarrolló el análisis de la variable gestión educativa, según las dimensiones.

Cuadro 2. Análisis de la dimensión Institucional

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho
			N°	N°	N°	N°	N°
			%	%	%	%	%
Dimensión institucional	Participación Aplicación	¿Los profesores desarrollan anualmente los instrumentos de gestión institucional MOF?	8	7	11	8	6
			20%	18%	28%	20%	15%
		¿Los profesores desarrollas y ejecutan anualmente del instrumento de gestión institución RI?	7	7	14	8	4
			18%	18%	35%	20%	10%
		¿El personal desarrolla y aplica anualmente los instrumentos de gestión institucional PCC?	4	7	15	7	7
			10%	18%	38%	18%	18%
		¿Los profesores elaboran y desarrollan anualmente los instrumentos de gestión institucional PAT?	5	6	16	9	4
			13%	15%	40%	23%	10%
		¿El personal de la institución elabora , y aplica anualmente los instrumentos de gestión institucional PEI?	3	2	16	10	9
			8%	5%	40%	25%	23%
		¿El desarrollo del instrumento PCC, tiene relación con los objetivos planteados en el PEI?	3	3	20	9	5
			8%	8%	50%	23%	13%
		¿La ejecución del instrumento RI, tiene coherencia con los objetivos planteados por el instrumento de gestión institucional PEI?	3	7	17	7	6
			8%	18%	43%	18%	15%
		¿El desarrollo del instrumento MOF, tiene relación con los objetivos que se plantearon del instrumento de gestión PEI?	4	6	19	7	4
			10%	15%	48%	18%	10%
		¿ El presupuesto aprobado en el PEI en este año es suficiente para la adecuada gestión educativa?	10	13	10	3	4
			25%	33%	25%	8%	10%

Fuente. Elaboración propia

Figura1. Análisis de la dimensión Institucional



Fuente. Elaboración propia

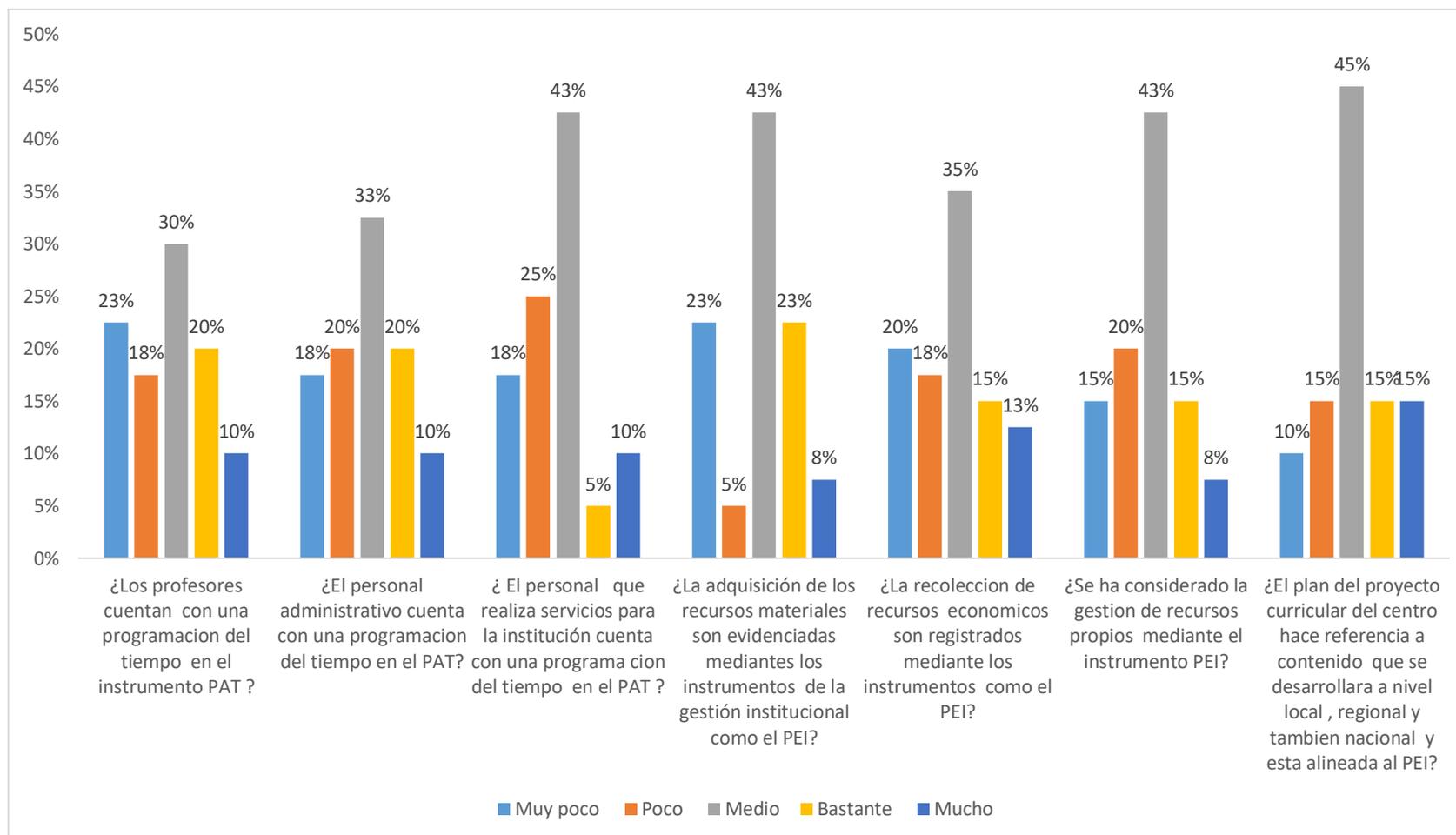
Según la información mostrada en el cuadro 2 y figura1, para el prime ítem, un 20% está en el nivel de muy poco , un 18% en poco, un 28% medio, un 20% bastante y un 15% mucho, para el segundo ítem , un 18% está en el nivel de muy poco , un 18% en poco, un 35% medio, un 20% bastante y un 10% mucho para el tercer ítem para el ítem, un 10% está en el nivel de muy poco , un 18% en poco, un 38% medio, un 18% bastante y un 18% mucho para el cuarto ítem, para el ítem, un 13% está en el nivel de muy poco , un 15% en poco, un 40% medio, un 23% bastante y un 10% mucho para el quinto ítem un 8% está en el nivel de muy poco , un 5% en poco, un 40% medio, un 25% bastante y un 23% mucho para el sexto, un 8% está en el nivel de muy poco , un 8% en poco, un 50% medio, un 23% bastante y un 13% mucho para el séptimo ítem, un 8% está en el nivel de muy poco , un 18% en poco, un 43% medio, un 18% bastante y un 15% mucho para el octavo ítem, un 10% está en el nivel de muy poco , un 15% en poco, un 48% medio, un 18% bastante y un 10% mucho para el noveno ítem, un 25% está en el nivel de muy poco , un 33% en poco, un 25% medio, un 8% bastante y un 10% mucho.

Cuadro 3. Análisis de la dimensión Administrativa

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho
			N°	N°	N°	N°	N°
			%	%	%	%	%
Dimensión administrativa	Recursos Económicos	¿Los profesores cuentan con una programación del tiempo en el instrumento PAT ?	9	7	12	8	4
			23%	18%	30%	20%	10%
		¿El personal administrativo cuenta con una programación del tiempo en el PAT?	7	8	13	8	4
			18%	20%	33%	20%	10%
		¿ El personal que realiza servicios para la institución cuenta con una programación del tiempo en el PAT ?	7	10	17	2	4
			18%	25%	43%	5%	10%
		¿La adquisición de los recursos materiales son evidenciadas mediante los instrumentos de la gestión institucional como el PEI?	9	2	17	9	3
	23%	5%	43%	23%	8%		
		¿La recolección de recursos económicos son registrados mediante los instrumentos como el PEI?	8	7	14	6	5
			20%	18%	35%	15%	13%
		¿Se ha considerado la gestión de recursos propios mediante el instrumento PEI?	6	8	17	6	3
			15%	20%	43%	15%	8%
		¿El plan del proyecto curricular del centro hace referencia a contenido que se desarrollara a nivel local , regional y también nacional y está alineada al PEI?	4	6	18	6	6
			10%	15%	45%	15%	15%

Fuente. Elaboración propia

Figura 2. Análisis de la dimensión Administrativa



Fuente. Elaboración propia

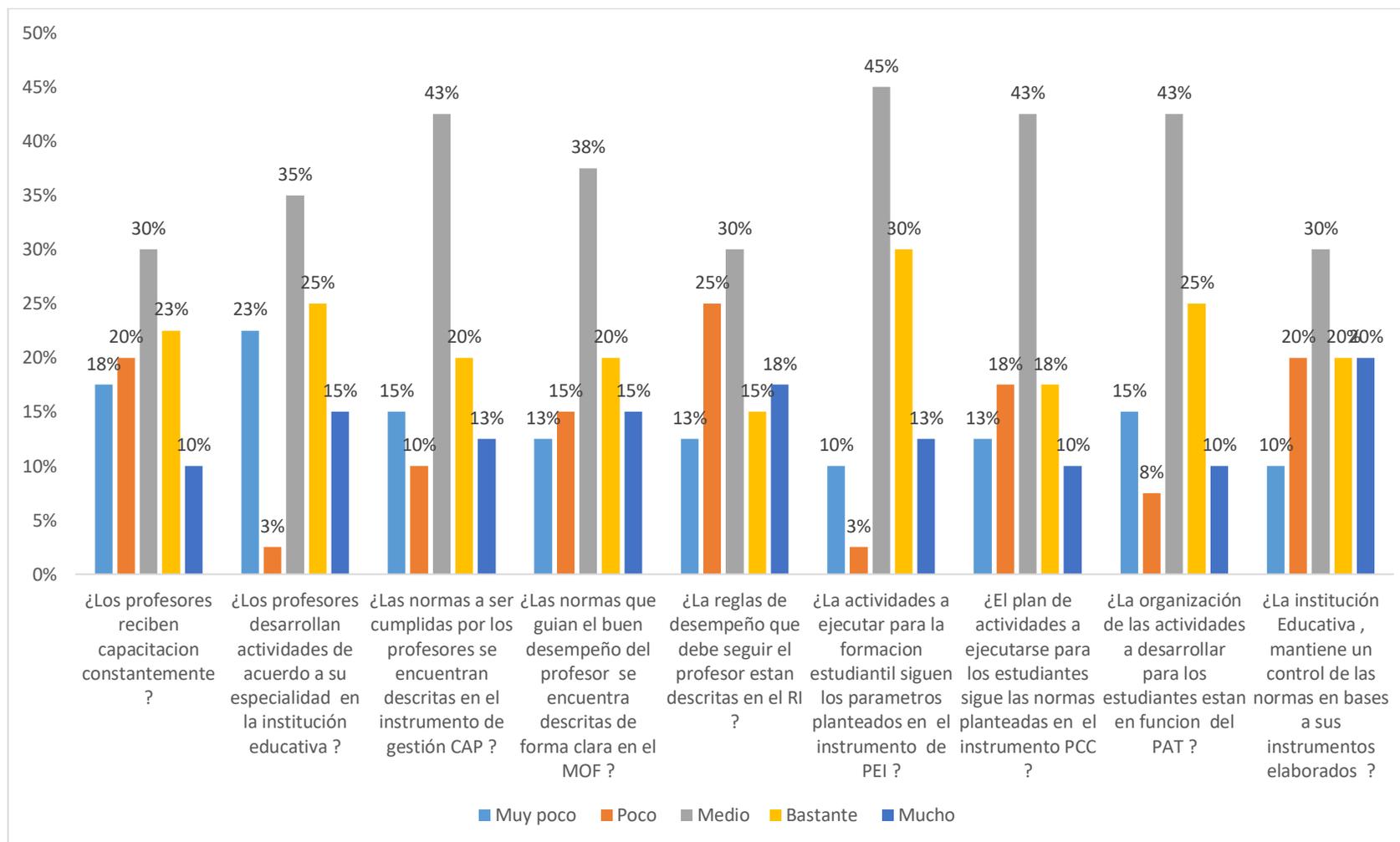
Según la información mostrada en el cuadro 3 y figura 2, para el primer ítem, un 23% está en el nivel de muy poco, un 18% en poco, un 30% medio, un 20% bastante y un 10% mucho para el segundo ítem un 18% está en el nivel de muy poco, un 20% en poco, un 33% medio, un 20% bastante y un 10% mucho para el tercer ítem, un 18% está en el nivel de muy poco, un 25% en poco, un 43% medio, un 5% bastante y un 10% mucho para el cuarto ítem, un 23% está en el nivel de muy poco, un 5% en poco, un 43% medio, un 23% bastante y un 8% mucho para el quinto ítem, un 20% está en el nivel de muy poco, un 18% en poco, un 35% medio, un 15% bastante y un 13% mucho para el sexto ítem, un 15% está en el nivel de muy poco, un 20% en poco, un 43% medio, un 15% bastante y un 8% mucho para el séptimo ítem, un 10% está en el nivel de muy poco, un 15% en poco, un 45% medio, un 15% bastante y un 15% mucho.

Cuadro 4. Análisis de la dimensión Administrativa

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho
			N°	N°	N°	N°	N°
			%	%	%	%	%
Dimensión pedagógica	Planificación Aplicación	¿Los profesores reciben capacitación constantemente ?	7 18%	8 20%	12 30%	9 23%	4 10%
		¿Los profesores desarrollan actividades de acuerdo a su especialidad en la institución educativa ?	9 23%	1 3%	14 35%	10 25%	6 15%
		¿Las normas a ser cumplidas por los profesores se encuentran descritas en el instrumento de gestión CAP ?	6 15%	4 10%	17 43%	8 20%	5 13%
		¿Las normas que guían el buen desempeño del profesor se encuentra descritas de forma clara en el MOF ?	5 13%	6 15%	15 38%	8 20%	6 15%
		¿La reglas de desempeño que debe seguir el profesor están descritas en el RI ?	5 13%	10 25%	12 30%	6 15%	7 18%
		¿La actividades a ejecutar para la formación estudiantil siguen los parámetros planteados en el instrumento de PEI ?	4 10%	1 3%	18 45%	12 30%	5 13%
		¿El plan de actividades a ejecutarse para los estudiantes sigue las normas planteadas en el instrumento PCC ?	5 13%	7 18%	17 43%	7 18%	4 10%
		¿La organización de las actividades a desarrollar para los estudiantes están en función del PAT ?	6 15%	3 8%	17 43%	10 25%	4 10%
		¿La institución Educativa , mantiene un control de las normas en bases a sus instrumentos elaborados ?	4 10%	8 20%	12 30%	8 20%	8 20%

Fuente. Elaboración propia

Figura 3. Análisis de la dimensión Administrativa



Fuente. Elaboración propia

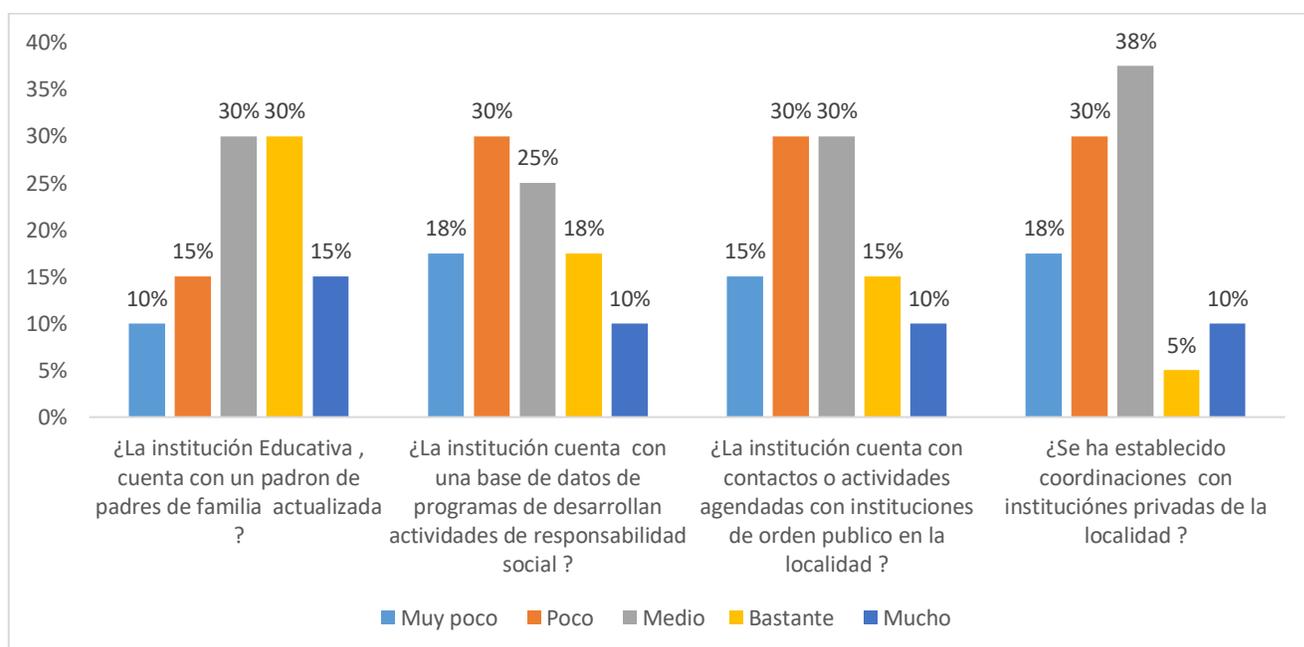
Según la información mostrada en el cuadro 4 y figura 3, para el primer ítem, un 18% está en el nivel de muy poco , un 20% en poco, un 30% medio, un 23% bastante y un 10% mucho para el segundo ítem, un 23% está en el nivel de muy poco , un 3% en poco, un 35% medio, un 25% bastante y un 15% mucho para el tercer ítem, un 15% está en el nivel de muy poco , un 10% en poco, un 43% medio, un 20% bastante y un 13% mucho para el cuarto ítem, un 13% está en el nivel de muy poco , un 15% en poco, un 38% medio, un 20% bastante y un 15% mucho para el quinto ítem, un 13% está en el nivel de muy poco , un 25% en poco, un 30% medio, un 15% bastante y un 18% mucho para el sexto ítem, un 10% está en el nivel de muy poco , un 3% en poco, un 45% medio, un 30% bastante y un 13% mucho para el séptimo ítem, un 13% está en el nivel de muy poco , un 18% en poco, un 43% medio, un 18% bastante y un 10% mucho para el octavo ítem, un 15% está en el nivel de muy poco , un 8% en poco, un 43% medio, un 25% bastante y un 10% mucho para el noveno ítem, un 10% está en el nivel de muy poco , un 20% en poco, un 30% medio, un 20% bastante y un 20% mucho.

Cuadro 5. Análisis de la dimensión Comunitaria

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho
			N°	N°	N°	N°	N°
			%	%	%	%	%
Comunitaria	Relaciones Coordinaciones	¿La institución Educativa , cuenta con un padrón de padres de familia actualizada ?	4	6	12	12	6
		¿La institución cuenta con una base de datos de programas de desarrollan actividades de responsabilidad social ?	7	12	10	7	4
		¿La institución cuenta con contactos o actividades agendadas con instituciones de orden público en la localidad ?	6	12	12	6	4
		¿Se ha establecido coordinaciones con instituciones privadas de la localidad ?	7	12	15	2	4
			10%	15%	30%	30%	15%

Fuente. Elaboración propia

Figura 4. Análisis de la dimensión Comunitaria



Fuente. Elaboración propia

Según la información mostrada en el cuadro 5 y figura 4, para el primer ítem, un 10% está en el nivel de muy poco , un 15% en poco, un 30% medio, un 30% bastante y un 15% mucho para el segundo ítem, un 18% está en el nivel de muy poco , un 30% en poco, un 25% medio, un 18% bastante y un 10% mucho para el tercer ítem, un 15%

está en el nivel de muy poco , un 30% en poco, un 30% medio, un 15% bastante y un 10% mucho para el cuarto ítem , un 18% está en el nivel de muy poco , un 30% en poco, un 38% medio, un 5% bastante y un 10% mucho.

Variable2. Competencias laborales

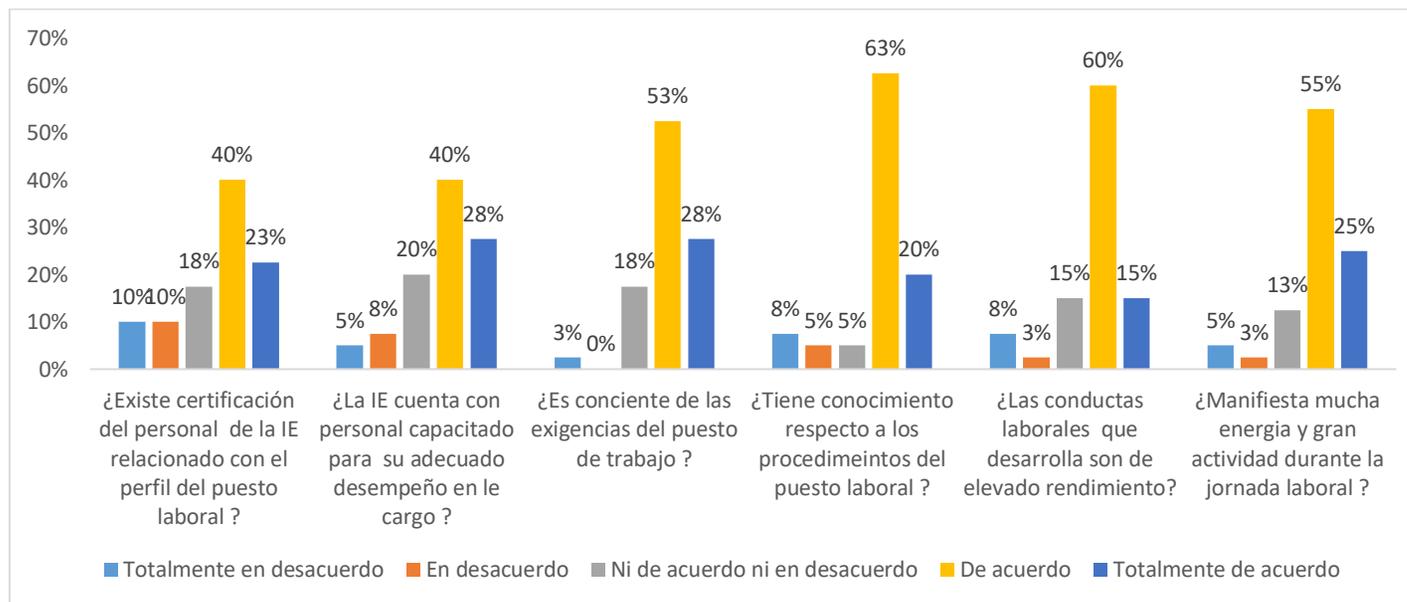
Se desarrolló el análisis de la variable competencias laborales, según las dimensiones.

Cuadro 6. Análisis de la dimensión Conocimiento

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			N° %	N° %	N° %	N° %	N° %
Conocimientos	Certificación académica	¿Existe certificación del personal de la IE relacionado con el perfil del puesto laboral ?	4 10%	4 10%	7 18%	16 40%	9 23%
		¿La IE cuenta con personal capacitado para su adecuado desempeño en el cargo ?	2 5%	3 8%	8 20%	16 40%	11 28%
	Desarrollo cognitivo	¿Es consciente de las exigencias del puesto de trabajo ?	1 3%	0 0%	7 18%	21 53%	11 28%
		¿Tiene conocimiento respecto a los procedimientos del puesto laboral ?	3 8%	2 5%	2 5%	25 63%	8 20%
	Desarrollo psicológico	¿Las conductas laborales que desarrolla son de elevado rendimiento?	3 8%	1 3%	6 15%	24 60%	6 15%
		¿Manifiesta mucha energía y gran actividad durante la jornada laboral ?	2 5%	1 3%	5 13%	22 55%	10 25%

Fuente. Elaboración propia

Figura 5. Análisis de la dimensión Conocimiento



Fuente. Elaboración propia

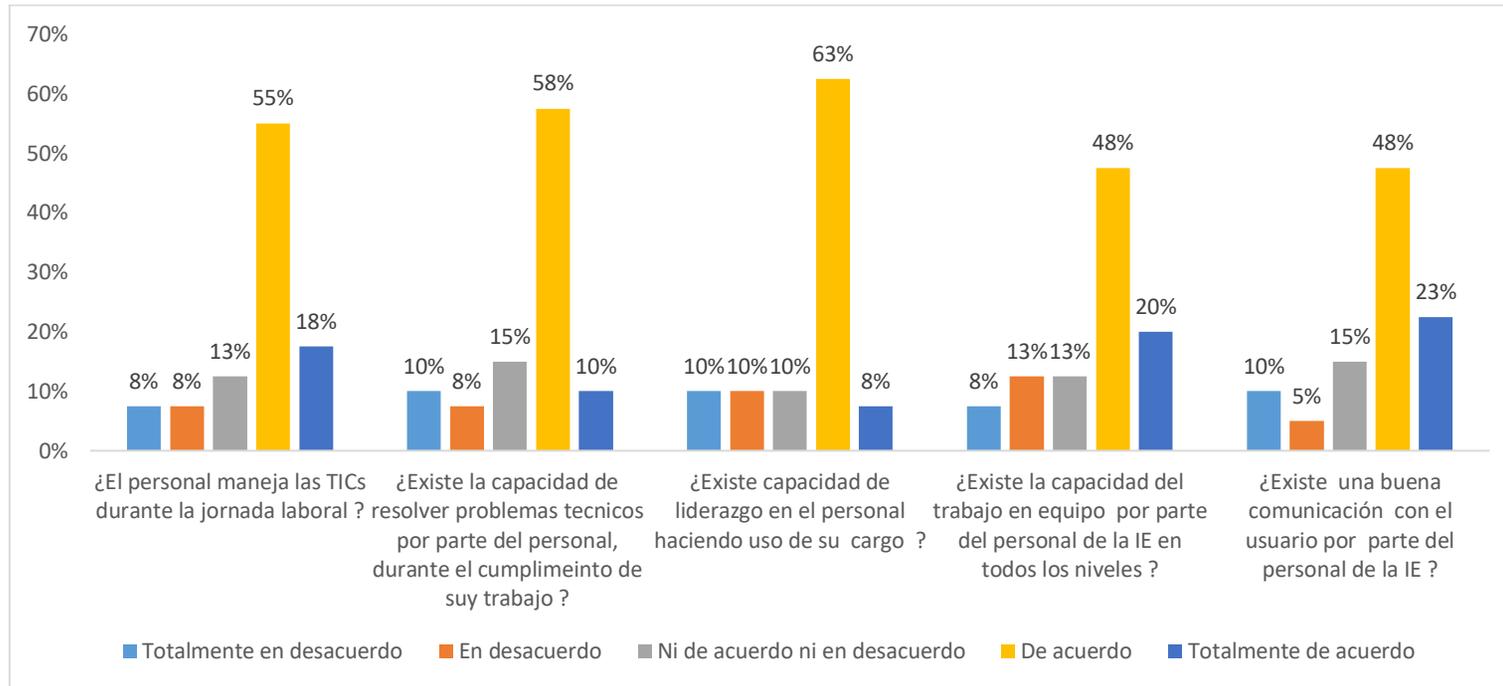
Según la información mostrada en el cuadro 6 y figura 5, para el primer ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 10% en desacuerdo, un 18% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 40% de acuerdo y un 23% totalmente de acuerdo para el segundo ítem, un 5% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 8% en desacuerdo, un 20% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 40% de acuerdo y un 28% totalmente de acuerdo para el tercer ítem, un 3% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 0% en desacuerdo, un 18% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 53% de acuerdo y un 28% totalmente de acuerdo para el cuarto ítem, un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 5% en desacuerdo, un 5% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 63% de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo para el quinto ítem, un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 3% en desacuerdo, un 15% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 60% de acuerdo y un 15% totalmente de acuerdo para el sexto ítem, un 5% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 3% en desacuerdo, un 13% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 55% de acuerdo y un 25% totalmente de acuerdo.

Cuadro 7. Análisis de la dimensión Habilidades y destrezas

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			N° %	N° %	N° %	N° %	N° %
Habilidades y destrezas	Técnicas	¿El personal maneja las TICs durante la jornada laboral ?	3 8%	3 8%	5 13%	22 55%	7 18%
		¿Existe la capacidad de resolver problemas técnicos por parte del personal, durante el cumplimiento de su trabajo ?	4 10%	3 8%	6 15%	23 58%	4 10%
		¿Existe capacidad de liderazgo en el personal haciendo uso de su cargo ?	4 10%	4 10%	4 10%	25 63%	3 8%
	Personales	¿Existe la capacidad del trabajo en equipo por parte del personal de la IE en todos los niveles ?	3 8%	5 13%	5 13%	19 48%	8 20%
		¿Existe una buena comunicación con el usuario por parte del personal de la IE ?	4 10%	2 5%	6 15%	19 48%	9 23%

Fuente. Elaboración propia

Figura 6. Análisis de la dimensión Habilidades y destrezas



Fuente. Elaboración propia

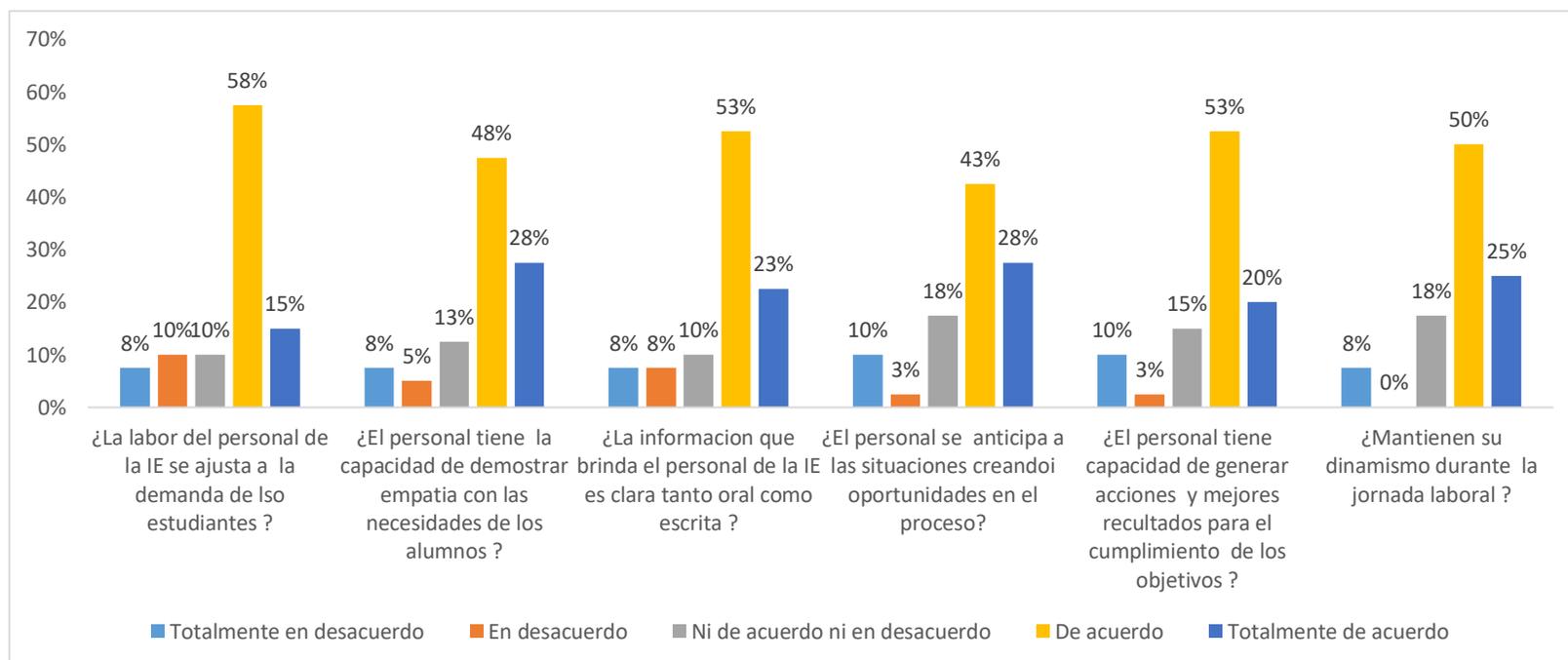
Según la información mostrada en el cuadro 7 y figura 6, para el primer ítem, un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 3% en desacuerdo, un 13% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 55% de acuerdo y un 18% totalmente de acuerdo para el segundo ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 8% en desacuerdo, un 15% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 58% de acuerdo y un 10% totalmente de acuerdo para el tercer ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 10% en desacuerdo, un 10% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 63% de acuerdo y un 8% totalmente de acuerdo para el cuarto ítem, un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 13% en desacuerdo, un 13% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 48% de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo para el quinto ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 5% en desacuerdo, un 15% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 48% de acuerdo y un 23% totalmente de acuerdo.

Cuadro 8. Análisis de la dimensión Habilidades y destrezas

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			N° %	N° %	N° %	N° %	N° %
Características personales	Orientación al alumno	¿La labor del personal de la IE se ajusta a la demanda de los estudiantes ?	3 8%	4 10%	4 10%	23 58%	6 15%
		¿El personal tiene la capacidad de demostrar empatía con las necesidades de los alumnos ?	3 8%	2 5%	5 13%	19 48%	11 28%
		¿La información que brinda el personal de la IE es clara tanto oral como escrita ?	3 8%	3 8%	4 10%	21 53%	9 23%
		¿El personal se anticipa a las situaciones creando oportunidades en el proceso?	4 10%	1 3%	7 18%	17 43%	11 28%
		¿El personal tiene capacidad de generar acciones y mejores resultados para el cumplimiento de los objetivos ?	4 10%	1 3%	6 15%	21 53%	8 20%
		¿Mantienen su dinamismo durante la jornada laboral ?	3 8%	0 0%	7 18%	20 50%	10 25%

Fuente. Elaboración propia

Figura 7. Análisis de la dimensión Características personales



Fuente. Elaboración propia

Según la información mostrada en el cuadro 8 y figura 7, para el primer ítem para el ítem un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 10% en desacuerdo , un 10% no de acuerdo ni desacuerdo , un 58% de acuerdo y un 15% totalmente de acuerdo, para el segundo ítem, para el ítem un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 5% en desacuerdo , un 13% no de acuerdo ni desacuerdo , un 48% de acuerdo y un 28% totalmente de acuerdo, para el tercer ítem, un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 8% en desacuerdo , un 10% no de acuerdo ni desacuerdo , un 53% de acuerdo y un 23% totalmente de acuerdo para el cuarto ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 3% en desacuerdo , un 18% no de acuerdo ni desacuerdo , un 43% de acuerdo y un 28% totalmente de acuerdo para el quinto ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 3% en desacuerdo , un 15% no de acuerdo ni desacuerdo , un 53% de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo para el sexto ítem, para el ítem un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 0% en desacuerdo , un 18% no de acuerdo ni desacuerdo , un 50% de acuerdo y un 25% totalmente de acuerdo.

4.2 Análisis de correlación de variables

Para el cálculo de la correlación de las variables de estudio, se realizó un análisis previo para determinar si los datos cumplen con la condición de normalidad, y poder determinar si se utilizara una prueba de correlación para datos paramétricos o datos no paramétricos, para ello se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, se planteó las siguientes hipótesis para esta prueba

H₀: Los datos tiene distribución normal

H₁: Los datos no tienen distribución normal.

Con el planteamiento de las hipótesis se obtuvo los siguientes resultados.

Cuadro 9. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	0.132	40	0.079	0.956	40	0.124

Fuente. Elaboración propia

Según los datos obtenidos y mostrados en el cuadro 8, al aplicar la prueba para la normalidad en el programa SPSS, con los datos de la variable gestión educativa y competencia laboral, se obtuvo una significancia de 0.124 que es mayor al 0.05 ($p > 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula H₀, indicando que cumplen la condición de normalidad, con este resultado se determina que para medir la correlación de ambas variables se utilizara la prueba de Pearson que es utilizada para datos paramétricos.

Primer objetivo específico : Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020

H₀: No Existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020.

H₁: Existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020.

Cuadro 10. Análisis de correlación de Pearson de Variable Gestión Educativa con dimensión conocimiento

		Gestión educativa	Conocimientos
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	0,743**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	40	40
Conocimientos	Correlación de Pearson	0,743**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	40	40

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

Como se muestra en el cuadro 9, se desarrolló la correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión conocimiento, teniendo un valor de 0.743, siendo una correlación significativa directa positiva entre la variable y la dimensión , además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), con este resultado se acepta la hipótesis alternativa que es existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020.

Segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020

H₀: No Existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad de Santa Rosa -2020,

H₁:. Existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020

Cuadro 11. Análisis de correlación de Pearson de Variable Gestión Educativa con dimensión Habilidades y Destrezas

		Gestión educativa	Características personales
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	0,726**
	Sig. (bilateral)		0.000
Características personales	N	40	40
	Correlación de Pearson	0,726**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	40	40

Como se muestra en el cuadro 10, se desarrolló la correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas , teniendo un valor de 0.726 , siendo una correlación significativa directa positiva entre la variable con la dimensión , además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), con este resultado se acepta la hipótesis alternativa que es existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad de Santa Rosa -2020.

Tercer objetivo específico : Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020

H₀. No existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020,

H₁. Existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad de Santa Rosa -2020

Cuadro 12. Análisis de correlación de Pearson de Variable Gestión Educativa con dimensión competencias personales

		Gestión educativa	Competencia laboral
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,724**
	Sig. (bilateral)		0.000
Competencia laboral	N	40	40
	Correlación de Pearson	,724**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	40	40

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

Como se muestra en el cuadro 11, se desarrolló la correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión competencias personales , teniendo un valor de 0.724, siendo una correlación significativa entre la variable y la dimensión , además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), con este resultado se y se acepta la hipótesis alterna que es existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020.

Objetivo General determinar la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020

H₀. No Existe una relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020

H₁. Existe una relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad de Santa Rosa -2020

Cuadro 13. Análisis de correlación de Pearson de Variable Gestión Educativa con competencia laboral

		Gestión educativa	Competencia laboral
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,756**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	40	40
Competencia laboral	Correlación de Pearson	,756**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	40	40

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

Como se observa en el cuadro 12, se desarrolló la correlación entre la variable gestión educativa y la competencia laboral , teniendo un valor de 0.756, siendo una relación significativa entre las dos variables , además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), con este resultado se acepta la hipótesis alternativa que es existe una relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad de Santa Rosa -2020.

V. DISCUSIÓN

Según el primer objetivo específico que es determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa - 2020, el marco teórico referencial menciona León , & Castellanos , (2017) indica que la palabra gestión proviene de dos palabras griegas que son “Gestio-onis” que su traducción al español sería acto que se desarrolla , que esta referida a las actividades que se desarrollan para cumplir una tarea o objetivo previamente definido y que es desarrollado por un grupo de personas o una organización, estas actividades pueden seguir un patrón de desarrollo para que lleguen a concretarse debidamente, además Aguilar, Velandia, Aguilar, & Álvarez, (2017) , menciona que la gestión educativa es el marco en que se desarrollan la gestión administrativa y la gestión gerencial de una determinada organización educativa, desarrollando diversas actividades destinadas al cumplimiento de un objetivo común, es por ello que la mejora de la educación pasa por desarrollarlo de manera adecuada , para ello es muy importante que el personal que esté a cargo de su ejecución tenga todos los medios necesarios además de las competencias para lograr cumplir con los resultados exigidos, así mismo Rincón, (2017) define el conocimiento como el saber de las personas que se suman a sus habilidades y también a sus destrezas que forman las capacidades y que son desarrolladas de forma única por la persona , también se suman a los conocimientos las actitudes y valores que esta persona tiene y que aplica en su ámbito laboral y de la vida diaria, de esa manera contribuyen a la mejora sustancial del éxito de las organizaciones y la sociedad así mismo García (2020) menciona que el conocimiento se logra al obtener información que luego es usada para el análisis de una determinada realidad, utilizando la capacidad de las personas para el razonamiento , el análisis y la toma de decisión , tomándose esto como el resultado de aprender, para ello es necesario que la persona tenga una cultura de educación y que seguir aprendiendo en el tiempo mejorando constantemente sus capacidades, según los resultados que se obtuvieron para la correlación entre las variables gestión educativa y la dimensión conocimiento, teniendo un valor de 0.743, se observó una relación significativa entre la variable planteada y la dimensión , además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), con este resultado se

acepta la hipótesis alternativa, (cuadro 10) este resultados es similar a los encontrado por Paasaca, (2018) donde los resultados obtenidos menciona que existe una relación entre las variables planteadas por el estudio por esta razón Indacochea J. (2019), indica que las variables gestión educativa y el desempeño laboral, donde la primera variable si tiene una relación significativa con la segunda variable al tener un valor del coeficiente de Rho Spearman de 0.920 y un valor de significancia de p igual a 0.000 con el cual se valida la hipótesis de estudio y se descarto la hipótesis nula.

Según el segundo objetivo específico es determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, la referencia teórica indica según Mora, Duran, & Zambrano (2016), hace referencia que la palabra gestión como proveniente de la palabra latina *gestio* que se refiere a los recursos que se utiliza que son requeridos para el desarrollo de una actividad, esta palabra es utilizada por las organizaciones ya sea públicas o privadas para el uso de los recursos destinadas al logro de una meta, en ese sentido Portillo (2017), indica que son las habilidades en que una persona cumple en una tarea según los lineamientos de calidad exigidos y estas pueden ser utilizadas en diversos ámbitos como los sociales y profesionales, estas son mejoradas constantemente con la práctica durante toda la vida en esa línea de ideas Frías Guzmán, Haro Águila, & Ariles Olivera (2017), mencionan que el significado de la palabra habilidad, deriva de *Habilitas* que indica el talento de un individuo que le permite ejecutar una tarea en específico, también denominado pericia y que se mejora con una repetición continua, según los resultados obtenidos de la Correlación gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas ha tenido un valor de 0.726, siendo significativa entre la variable y la dimensión, además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), con este resultado y se acepta la hipótesis planteada por el investigador (cuadro 11) estos resultados son similares a los encontrados por Yajahuanca, (2018) que existe una relación entre las variables, la investigación aporta a las comunidades educativas una base para determinar como una adecuada gestión educativa influye en la generación de adecuadas relaciones entre las personas y cuales serían las acciones para evitar el decaimiento de los

valores como medidas perversivas y evitar el uso de normas y procedimientos sancionadores, que mermem la calidad de los educandos además Atarama , (2018) menciona en sus resultados que los docentes del nivel secundario en un 60% tuvieron un buen desempeño y en caso de los docentes de primaria un 89% también tuvieron un buen desempeño, además se indicó que la relación entre las variables de estudio tiene significancia , teniendo en cuenta que se demostró que los docentes tienen una buena predisposición a actualizar constantemente sus conocimientos y habilidades , siendo una de sus prioridades para lograr alcanzar los niveles de calidad requeridos, para una mejora continua.

Según los resultados del tercer objetivo específico que fue determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, las referencias teóricas indican según Molano (2016) mencionan que la gestión educativa debe cumplir etapas para poder realizar una correcta implementación como lo son la planificación , la organización, la ejecución , el seguimiento y el control, además de la evaluación de los resultados, estas etapas son indispensables para asegurar una adecuada calidad de la gestión educativa en las instituciones , así mismo Miranda (2016), indica que la gestión es sustentada en diversos procesos conceptuales que son utilizados en el día a día de los directivos que implican actividades como las financieras , personales, administrativas , sociales que generan una mejora constante en la organización educativa, además Borrero (2019), menciona que la gestión educativa está dirigida a maximizar los resultados obtenidos con los recursos destinados , logrando un crecimiento de la organización, en ese contexto La Madriz & Parra (2016), indica que una persona desarrolla competencias personales cuando se relaciona con otras personas y consigo misma de forma adecuada , así mismo indica que son las actividades que desarrolla afrontar los retos de la vida en la búsqueda de un bienestar propio y compartido, de esa forma, Oyarce, Muñoz, Valderrama, & Valqui (2020), indica que son los comportamientos de una persona y que son observables y aceptados por el entorno , contribuyendo a su éxito en su centro de labores y en todos los entornos en lo que se desempeña, según lo mencionado por Vera , (2018) indica que las personas desarrollan sus competencias personales cuando se relacionan en grupos sociales , teniendo la obligación de actualizar sus

competencias de manera constante, según los resultados obtenidos en la relación gestión educativa y la dimensión características personales teniendo un valor de 0.724, siendo una correlación significativa entre la variable y la dimensión, además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), (cuadro 12) con este resultado se acepta la hipótesis planteada por el investigador, este resultado es similar al encontrado por Castro (2019), los resultados obtenidos de la investigación se observó que existe un nivel de 62.50% de gestión educativa ineficiente y un 52.5% de desempeño laboral inadecuado, por lo que ambas variables muestran relación significativa estrecha, así mismo el similar a lo encontrado por Rosado (2019), donde se indicó que las variables gestión educativa y la deserción estudiantil tienen una relación significativa, gracias al estudio donde se analizaron los resultados con la prueba de Pearson.

Para los resultados del objetivo General determinar la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, el marco teórico indica que según Pérez & Pino (2018), la gestión educativa describe las guías que sigue la administración para adecuarse al sector educativo, implementando las estrategias para que las instituciones educativas ejecuten sus planes de desarrollo, y logren cumplir con sus objetivos, pudiendo a través de ello evaluar su gestión y con indicadores medibles y auditables, en esa línea según Oplatka, (2019), menciona que una gestión educativa no está dirigida solamente para aquellas instituciones que realizan labores de formación docente con alumnos, ya sean estos de nivel público o privado, sino que tiene un alcance mucho más amplio, teniendo en consideración que existen organizaciones que sin ser su actividad principal, desarrollan actividades educativas para grupos puntuales, para lograr estos las instituciones implementan procedimientos, protocolos y políticas, que son seguidas por el personal encargado para cumplir las metas que han sido previamente planteadas por la directiva, siendo estas monitoreadas y medidas de manera constante para controlar su avance y cumplimiento. Según lo indicado por Vera, (2018), menciona que las competencias laborales son definidas con las capacidades que tienen las personas de realizar su labor teniendo en cuenta sus conocimientos, las habilidades y las actitudes, sumando con ello al logro de la gestión de la entidad educativa, de esa forma Sánchez, (2018), las competencias

laborales son desarrollados por diversas personas a distintos niveles y están relacionadas con sus conocimientos, sus habilidades y sus actitudes para afrontar los retos de la vida, estas competencias se van adquiriendo desde el entorno familiar hasta el entorno social, siendo perfeccionadas por la educación, según los resultados encontrados para la correlación gestión educativa y competencias laborales teniendo un valor de 0.756, siendo una correlación significativa entre las dos variables, además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$) (cuadro 13) con este resultado se acepta la hipótesis alternativa, estos resultados son respaldados por Moreno, (2017) donde indica que el estudio llegó a la conclusión que el 72% del personal no cuentan con las competencias necesarias para el puesto laboral que ocupan y que las variables de estudio tiene una relación significativa, por ello se plantea una mejora en los procedimientos de selección y actualización de conocimiento del personal de la institución, así mismo Moreno, (2017) en su estudio indica que existe relación entre las variables planteadas y que el 72% del personal no cuentan con las competencias necesarias para el puesto laboral que ocupan, por último Banegas, (2016), menciona que en su estudio logró determinar que existe una relación significativa entre las variables de estudio gestión educativa de la institución educativa y rendimiento académico de los alumnos, así mismo Villavicencio, (2020), menciona que se determinó la correlación entre las variables de estudio gestión educativa y proceso de enseñanza, donde se obtuvieron resultados para la primera variable con un nivel de bueno con 45%, además del proceso de enseñanza con un 50%, la correlación dio un valor de 0.432 indicando que existe una relación moderada entre ambas variables, además se obtuvo un p valor de 0.000, indicando que sí existe una relación significativa entre las dos variables de estudio.

VI. CONCLUSIONES

Para el primer objetivo específico que es determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020 Se ha observado que si existe una relación entre los dos donde se obtuvo un valor de 0.746, siendo una correlación significativa, además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), con este resultado se acepta la segunda hipótesis que ha sido planteada por la investigación (Cuadro 10).

Para el segundo objetivo específico es determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020 donde se demostró la relación entre la primera variable y la dimensión mencionada, teniendo un valor de 0.726, siendo una correlación significativa, además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.129, que es mayor a 0.05 ($p > \alpha$), con este resultado se acepta la hipótesis planteada por el estudio donde indica que existe una relación entre ambos. (Cuadro 11).

Para el tercer objetivo específico que fue determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, las referencias teóricas indican según Molano (2016) la correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión competencias personales, teniendo un valor de 0.724, siendo una correlación significativa, además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), con este resultado se acepta la hipótesis del investigador donde indicaba que si existe una relación entre la primera variable y la dimensión de estudio. (Cuadro 12).

Para el objetivo General que es denominado como determinar la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020 la correlación entre las dos variables fue de un valor de 0.756, siendo significativa entre las variables, además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ($p < \alpha$), con este resultado se acepta la hipótesis alternativa indicándose que la relación entre las dos variables planteada es significativa. (Cuadro 13).

VII. RECOMENDACIONES

A los administradores del colegio se les recomienda que se puedan hacer más estudios respecto a los conocimientos que cuentan los docentes para el desarrollo de las asignaturas, para ello se puede crear estímulos entre los docentes para que desarrollen estos estudios (cuadro 10) , ya que según según Rincon (2017), indica que el conocimiento es el proceso de asimilación de la información que es recibida por el estudiante y que es reforzada por las habilidades y destrezas , para lograr que el alumno asimile los conocimientos es necesario capacitar a los docentes en las estrategias didácticas para lograr estos resultados.

Se recomienda a los directivos del colegio que se pueda mejorar las evaluaciones del personal de las instituciones educativas, aplicando evaluaciones periódicas, (cuadro 11) ya que, según Cifuentes, (2017) menciona que las habilidades y destrezas son adquiridos mediante la práctica , que son adquiridos en su formación y que será de utilidad en su ámbito laboral.

Se recomienda al director del colegio implementar estrategias para medir las características personales de los docentes y administrativos, con evaluaciones periódicas con test psicológicos que permitan determinar las actitudes de las personas respecto al trabajo (cuadro12) ya que según Sanchez, (2018) menciona que las actitudes son una de las competencias más importantes que son adquiridas en la vida diaria y en la formación educativa.

Se recomienda al director del colegio ser más estrictos durante la selección del personal docente y administrativo para que aseguren que tengan las competencias adecuadas para el puesto laboral, (cuadro13) para ello deben tener una guía de evaluación por competencias ya que según Vera , (2018) indica que las personas tienen la obligación de actualizar sus conocimientos de forma constante.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., Velandia, Y., Aguilar, C., & Álvarez, G. (2017). Gestión educativa: tendencias de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia. *Revista Perspectivas*, 84-94. Obtenido de <https://respuestas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/1331>
- Aguirre, E. (2019). *Gestión educativa y competencias laborales en la Institución Educativa N° 130 "Heroes del Cenepa" San Juan de Lurigancho- 2019*. Lima .
- Alban , G., Arguello, A., & Molina , N. (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and research-action). *RECIMUNDO*, 163-173.
- Atarama , R. (2018). *Propuesta de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E N°15261 del Caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas , Región Piura -2015*. Piura: Universidad Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7130>
- Badji, M., Rodriguez, M., Wong, A., & Villalpando, P. (2017). *Experimental designs and scientific research*. Innovaciones de Negocios. Obtenido de <http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/190>
- Banegas, J. (2016). *La gestión educativa y el rendimiento académico de los estudiantes de bachillerato en la Unidad Educativa "16 de Junio" de la ciudad de Machala, provincia de El Oro, República del Ecuador. Periodo lectivo 2015*. Ecuador: Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5089>
- Barrera , H., Barragán , T., & Ortega , G. (2017). La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2317>

- Bermudes, W., Santana, B., Braga, J., & Souza, P. (2016). Types of scales used in research and suas. *Vértices, Campos dos Goytacazes*, 7-20. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62163162/Artigo_120200221-72298-ge8nws.pdf?1582303264=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos_de_escalas_utilizadas_em_pesquisas.pdf&Expires=1607834465&Signature=K3-a~kyu0XG1DpHBfw2nvCAK~N-Pjj-B7RfRb1
- Borrero, R. (2019). Human talent management processes in Colombia's management education sector. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 293-307. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>
- Castro, J. (2019). *Gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone - Ecuador, 2018*. Ecuador. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43004>
- Cifuentes, P. (2017). *Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación*. Murcia : Universidad de Murcia .
- Correa , M., & Gallego, A. (2016). *La gestión del departamento de talento humano en la capacitación y desarrollo del profesorado ecuatoriano*. Ecuador.
- Española, R. (2018). Competencia. Diccionario de la lengua española. 21. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae>
- Esquivel , A., León , R., & Castellanos , G. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la Dirección*, 56-72. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000200005
- Flores, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Lamas-2017*. Lamas: Universidad Cesar Vallejo .

- Frías Guzmán, M., Haro Águila, Y., & Artiles Olivera, I. (2017). Cognitive skills in the information professional from the perspective of international projects and associations. *Investigación bibliotecológica*, 201-218. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2017000100201
- García , F., Juárez , S., & Salgado , L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 206-216. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt
- Garcia, F. (2020). *The knowledge society and its implications for teaching university education*. G.Toledo Lara, Barcelona España. Obtenido de <https://repositorio.grial.eu/handle/grial/2119>
- Hall, R. (2017). Ética de la investigación social. *Universidad Autónoma de Querétaro- Comisión Nacional de Bioética*. Obtenido de <https://www.issea.gob.mx/Docs/Bioetica/ETICA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20SOCIAL.pdf>
- Indacochea, J. (2019). *La gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa "Dr Eduardo Granja Garcés" Guayas, Ecuador 2018*. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo .
- Indacochea, J. (2019). *La gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa "Dr. Eduardo Granja Garcés" Guayas, Ecuador 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42795>
- La Madriz, J., & Parra, J. (2016). Personal and professional competencies applied by managers under scenarios of economic uncertainty. *revista de ciencias gerenciales*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7205041>

- Lacave , C., Molina , A., Fernández , M., & Redondo , M. (2016). Anisis of the reliability and validity of a teaching questionnaire. *Revista Vision*, 1. Obtenido de <http://www.aenui.net/ojs/index.php?journal=revision&page=article&op=viewArticle&path%5B%5D=219&path%5B%5D=373>
- López, A., García, A., Arango, P., & Vallejo, L. (2016). Educational management and continuous improvement in institutions for work and human development. *Revista de Investigaciones· UCM*, 198-208. Obtenido de <http://167.249.43.209/ojs/index.php/revista/article/view/71>
- Martinez, J., Tobon, S., & Romero , A. (2017). Problems related to accreditation of the quality of higher education in Latin America. *Innovación Educativa*.
- Matas, A. (2018). Likert scale format design: a state of the issue. *Revista electrónica de investigación educativa*, 38-47. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000100038&script=sci_arttext
- Ministerio de Educación. (2016). *Lineamientos para la Gestión Educativa Descentralizada*. Lima: Ministerio de Educacion del Perú.
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 562-589. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672016000200562&script=sci_arttext
- Molano, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia educación*, 55-70. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5377716>
- Mora , L., Duran, M., & Zambrano, J. (2016). Current business management considerations. *mastery of science*, 511-520. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/276>

- Moreno, F. (2017). *Evaluación de competencias laborales genericas del personal de la unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir, Trujillo 2017*. Lima : Universidad Cesar Vallejo .
- Oplatka, I. (2019). The emergence of educational management as a field of study in Latin America. *Eletrônica de Educação*, 196-210. Obtenido de <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/3072>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population to Study. *International journal of morphology*, 227-232. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext
- Oyarce,, R., Muñoz, C., Valderrama, N., & Valqui, P. (2020). Development of personal and social skills for the employment insertion of university graduates. *Journal of Social Sciences*, 250-258.
- Paasaca, E. (2018). *Gestión Educativa y desempeño laboral en la I.E N° 2027 " Jose Maria Arguedas"- San Martin de Porres , 2018*. Lima .
- Peralta, T. (2019). *Gestión educativa y practicas del liderazgo en la unidad educativa Gabriel Garcia Moreno , Urdaneta , Ecuador 2018*. Ecuador : Universidad Cesar Vallejo .
- Pérez, O., & Pino, J. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 51-55. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181317300013>
- Portillo, M. (2017). Skills education: Perspectives and challenges for the education system. *Education Magazine*, 118-130.
- Prado, L. (2019). *Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil- Ecuador 2018*. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo .

- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y educadores*, 259-281. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6718920>
- Resett, S., & Gámez-Guadix, M. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de cyberbullying en una muestra de adolescentes argentinos. *Universitas Psychologica*, 1-12. Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/17-5%20\(2018\)/64757336008/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/17-5%20(2018)/64757336008/)
- Rincón, R. (2017). Knowledge management and organizational learning: a comprehensive vision. *Psychological Reports*, 53-70. Obtenido de arearh: <http://www.arearh.com/rrhh/Teoriadecompetencias.htm>
- Risso, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información. *Revista Española de Documentación Científica*, 175. Obtenido de <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/979>
- Rosado, N. (2019). *Influencia de la gestión educativa en la deserción estudiantil en el centro de estudio Guayaquil, Ecuador 2018*. Ecuador. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42804>
- Sanchez, E. (2018). *Competencias Laborales en los trabajadores de distrito de los Olivos 2018*. Lima : Universidad San Andres .
- Torres, M., Salazar, F., & Paz, K. (2019). Data collection methods for an investigation. *Udg Virtual*. Obtenido de http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Triviño, L., García, C., & Cevallos, J. (2019). Competencias profesionales: Desafíos en el proceso de formación profesional. *Opuntia Brava*, 1-12. Obtenido de <http://200.14.53.83/index.php/opuntiabrava/article/view/653>

- Ventura-León, J. (2017). Population or sample: A necessary difference. *Cuban Journal of Public Health*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en
- Vera , M. (2018). Work skills as a training hub for improving organizational performance. *Teacher and society*, 43.
- Villavicencio, M. (2020). *Gestión educativa y el proceso de enseñanza docente de la Unidad Educativa 21 de Julio de San Jacinto -Ecuador, 2020*. Universidad Cesar Vallejo, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49358>
- Yajahuanca , O. (2018). *Modelo de gestión educativa para lograr mejorar las relaciones humanas en la I.E.P N° 20215, Caserío de Cañas distrito de Huarmaca, Región Piura*. Piura: Universidad Pédro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/6340>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	MÉTODO
Gestión Educativa y competencia laboral en una unidad educativa de Santa Rosa 2020	<p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020</p>	<p>Hipótesis General Nula</p> <p>No Existe una relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020</p> <p>Hipótesis General Alternativa</p> <p>Existe una relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad de Santa Rosa -2020</p>	<p>Diseño investigación: No experimental</p> <p>Tipo de Investigación: Transversal y Descriptivo</p> <p>Enfoque: Básico</p> <p>Población: 14 colaboradores, 10 administrativos y 30 docentes</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: Estadístico e interpretaciones cuantitativo</p>
	<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa con la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020?</p> <p>¿Cual es la relación entre la gestión educativa con la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020?</p>	<p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión Conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020</p>	<p>Hipótesis Especifica Nula 1</p> <p>No Existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, Hipótesis Especifica Alternativa 1 Existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020. Hipótesis Especifica Nula 2 No Existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad de Santa Rosa -2020, Hipótesis Especifica alternativa 2. Existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, Hipótesis Especifica nula 3. No existe una relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020, Hipótesis Especifica alternativa 3. Existe una relación entre la</p>	

	¿Cuál es la relación entre la gestión educativa con la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa -2020?	Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santa Rosa - 2020	gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad de Santa Rosa -2020	
--	--	--	---	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión Educativa	Según lo indicado por Pérez & Pino (2018), la gestión educativa direcciona los lineamientos de la administración hacia la educación, creando las condiciones necesarias para que las unidades educativas desarrollen actividades organizadas y que sus resultados puedan ser medibles y auditables. Además según lo mencionado por Oplatka, (2019) indica que la gestión educativa no es exclusivo de las instituciones que realizan procesos de formación ya sean públicos o privados, si no de todas las instituciones que de alguna manera desarrollan actividades educativas.	Institucional	Se desarrollara con la aplicación del cuestionario	Participación Aplicación	Del 1 al 9	Escala de Likert 1: Muy poco 2: Poco 3: Medio 4: Bastante 5: Mucho	Bajo (30 – 70) Medio (71 – 111) Alto (112 – 150)
		Administrativa	Se desarrollara con la aplicación del cuestionario	Recursos Económicos	Del 10 al 16		
		Pedagógica	Se desarrollara con la aplicación del cuestionario	Planificación Aplicación	Del 17 al 25		
		Comunitaria	Se desarrollara con la aplicación del cuestionario	Relaciones Coordinaciones	Del 26 al 30		

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y rangos
Competencia laboral	Según lo indicado por Vera , (2018) indica que las competencias laborales definen lo que los individuos son capaces de realizar y potenciando sus conocimientos y habilidades , mejorando con ello la capacidad de la institucion de cumplir con sus objetivos, asi mismo Sanchez, (2018), indica que una competencia laboral esta referido a las capacidades que tiene como persona y que estan ligadas a las tecnicas, conocimientos , actitudes y que estas son adquiridos a traves de la formacion educativa o en la vida diaria.	Conocimientos	Se desarrollara con la aplicacion del cuestionario	Certificación académica Desarrollo cognitivo Desarrollo sicológico	Del 1 al 9	Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre	Bajo (17 – 40) Medio (41 – 63) Alto (64 – 86)
		Habilidades y destrezas	Se desarrollara con la aplicacion del cuestionario	Técnicas Personales Otras competencias	Del 10 al 16		
		Competencias personales	Se desarrollara con la aplicacion del cuestionario	Orientación al alumno Proactividad Dinamismo	Del 17 al 25		

Anexo 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN

Agregar Dimensiones e indicadores siempre y cuando la variable lo requiera

Anexo 4

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.

Muy poco (1), poco (2), medio (3), bastante (4) y mucho (5)

Dimensión institucional	Muy poco	Poco	Medido	Bastante	Mucho
¿Los profesores desarrollan anualmente los instrumentos de gestión institucional MOF?					
¿Los profesores desarrollas y ejecutan anualmente del instrumento de gestión institución RI?					
¿El personal desarrolla y aplica anualmente los instrumentos de gestión institucional PCC?					
¿Los profesores elaboran y desarrollan anualmente los instrumentos de gestión institucional PAT?					
¿El personal de la institución elabora , y aplica anualmente los instrumentos de gestión institucional PEI?					
¿El desarrollo del instrumento PCC, tiene relación con los objetivos planteados en el PEI?					
¿La ejecución del instrumento RI, tiene coherencia con los objetivos planteados por el instrumento de gestión institucional PEI?					
¿El desarrollo del instrumento MOF, tiene relación con los objetivos que se plantearon del instrumento de gestión PEI?					
¿ El presupuesto aprobado en el PEI en este año es suficiente para la adecuada gestión educativa?					

Dimensión administrativa	Muy poco	Poco	Medido	Bastante	Mucho
¿Los profesores cuentan con una programación del tiempo en el instrumento PAT ?					
¿El personal administrativo cuenta con una programación del tiempo en el PAT?					
¿ El personal que realiza servicios para la institución cuenta con una programación del tiempo en el PAT ?					
¿La adquisición de los recursos materiales son evidenciadas mediante los instrumentos de la gestión institucional como el PEI?					
¿La recolección de recursos económicos son registrados mediante los instrumentos como el PEI?					
¿Se ha considerado la gestión de recursos propios mediante el instrumento PEI?					
¿El plan del proyecto curricular del centro hace referencia a contenido que se desarrollara a nivel local , regional y también nacional y está alineada al PEI?					
Dimensión pedagógica	Muy poco	Poco	Medido	Bastante	Mucho
¿Los profesores reciben capacitación constantemente ?					
¿Los profesores desarrollan actividades de acuerdo a su especialidad en la institución educativa ?					
¿Las normas a ser cumplidas por los profesores se encuentran descritas en el instrumento de gestión CAP ?					
¿Las normas que guían el buen desempeño del profesor se encuentra descritas de forma clara en el MOF ?					
¿La reglas de desempeño que debe seguir el profesor están descritas en el RI ?					
¿La actividades a ejecutar para la formación estudiantil siguen los parámetros planteados en el instrumento de PEI ?					

¿El plan de actividades a ejecutarse para los estudiantes sigue las normas planteadas en el instrumento PCC ?					
¿La organización de las actividades a desarrollar para los estudiantes están en función del PAT ?					
¿La institución Educativa , mantiene un control de las normas en bases a sus instrumentos elaborados ?					
Dimensión comunitaria	Muy poco	Poco	Medido	Bastante	Mucho
¿La institución Educativa , cuenta con un padrón de padres de familia actualizada ?					
¿La institución cuenta con una base de datos de programas de desarrollan actividades de responsabilidad social ?					
¿La institución cuenta con contactos o actividades agendadas con instituciones de orden público en la localidad ?					
¿Se ha establecido coordinaciones con instituciones privadas de la localidad ?					

Anexo 5. Instrumentos

Cuestionario sobre competencia laboral

Estimado colaborador (a): El presente cuestionario tiene por objeto evaluar el nivel de Competencia laboral, en el personal de la institución Unidad Educativa Zoila Ugarte de Landívar de Santa Rosa -2020

Instrucciones: Por favor, encierre con un círculo su respuesta según corresponda:

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

Dimensión	Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Conocimientos	Certificación académica					
	¿Existe certificación del personal de la IE relacionado con el perfil del puesto laboral ?					
	¿La IE cuenta con personal capacitado para su adecuado desempeño en el cargo ?					
	Desarrollo cognitivo					
	¿Es consciente de las exigencias del puesto de trabajo ?					
	¿Tiene conocimiento respecto a los procedimientos del puesto laboral ?					
	Desarrollo psicológico					
	¿Las conductas laborales que					

	desarrolla son de elevado rendimiento?					
	¿Manifiesta mucha energía y gran actividad durante la jornada laboral ?					
Habilidades y destrezas	Técnicas					
	¿El personal maneja las TICs durante la jornada laboral ?					
	¿Existe la capacidad de resolver problemas técnicos por parte del personal, durante el cumplimiento de su trabajo ?					
	Personales					
	¿Existe capacidad de liderazgo en el personal haciendo uso de su cargo ?					
	¿Existe la capacidad del trabajo en equipo por parte del personal de la IE en todos los niveles ?					
	¿Existe una buena comunicación con el usuario por parte del personal de la IE ?					
Características personales	Orientación al alumno					
	¿La labor del personal de la IE se ajusta a la demanda de los estudiantes ?					
	¿El personal tiene la capacidad de demostrar empatía con las necesidades de los alumnos ?					
	¿La información que brinda el personal de la IE es clara tanto oral como escrita ?					
	Proactividad					

¿El personal se anticipa a las situaciones creando oportunidades en el proceso?					
¿El personal tiene capacidad de generar acciones y mejores resultados para el cumplimiento de los objetivos ?					
¿Mantienen su dinamismo durante la jornada laboral ?					

Anexo 6. CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH GESTIÓN EDUCATIVA

ENCUESTADOS	ITEMS																														SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
E1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	95
E2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	102	
E3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	100	
E4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	102	
E5	3	3	5	3	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	4	3	4	112	
E6	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	109	
E7	5	3	5	3	3	5	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	115	
E8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	101	
E9	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	127	
E10	5	3	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	122	
E11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	100	
E12	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	129	
E13	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	104	
E14	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3	5	4	122	
E15	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	102	
E16	2	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	117
E17	3	3	3	3	5	2	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	97	
E18	3	4	4	3	5	3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	2	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	113	
E19	3	3	3	3	5	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	2	4	5	2	3	4	3	100	
E20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	96	
VARIANZAS	0.61	0.16	0.64	0.65	0.728	0.828	0.648	0.55	0.8	0.59	0.55	0.788	0.788	0.188	0.65	0.828	0.828	0.8	0.85	0.848	0.81	0.828	0.928	0.948	0.79	0.81	0.94	0.44	0.648	0.21		
SUMATORIA DE VARIANZAS																															20.6675	
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS																															108.1875	

Valor de alfa de Cronbach para variable 1 Gestión Educativa

α	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0.84
k	Numero de items del instrumento	30
	Sumatoria de las varianzas de los items	20.7
	Varianza total del instrumento	108.2

Cuadro de Rangos de Alfa de Cronbach

Escalas		Iterpretacion
0.95	1	Muy elevada excelente
0.9	0.95	Elevado
0.85	0.9	Muy Buena
0.8	0.85	Buena
0.75	0.8	Muy Respetable
0.7	0.75	Respetable
0.65	0.7	Mínimamente aceptable
0.4	0.65	Moderado
0	0.4	Inaceptable

Anexo 7. CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH GESTIÓN COMPETENCIA LABORAL

ENCUESTADOS	ITEMS																	SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	5	15	16	17	
E1	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	3	5	3	64
E2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	3	1	3	3	46
E3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	48
E4	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	3	3	48
E5	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	46
E6	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	60
E7	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	43
E8	4	4	3	2	4	3	5	5	2	4	5	2	3	3	4	3	3	59
E9	3	4	3	3	4	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	5	55
E10	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	47
E11	2	3	2	3	3	2	3	5	2	3	3	2	3	2	3	3	3	47
E12	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	3	3	5	3	5	62
E13	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	4	3	3	5	3	3	3	61
E14	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	5	63
E15	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	46
E16	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	43
E17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	45
E18	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	42
E19	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	48
E20	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3	45
VARIANZAS	0.75	0.46	0.71	0.71	0.33	0.23	0.91	0.74	0.79	0.83	0.81	0.44	0.59	0.65	0.89	0.3	0.64	
SUMATORIA DE VARIANZAS	10.77																	
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	55.49																	

Valor de alfa de Cronbach para variable 2 Competencia Laboral

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0.86
Numero de items del instrumento	17
Sumatoria de las varianzas de los items	10.8
Varianza total del instrumento	55.5

Cuadro de Rangos de Alfa de Cronbach

Escalas		Iterpretacion
0.95	1	Muy elevada excelente
0.9	0.95	Elevado
0.85	0.9	Muy Buena
0.8	0.85	Buena
0.75	0.8	Muy Respetable
0.7	0.75	Respetable
0.65	0.7	Minimamente aceptable
0.4	0.65	Moderado
0	0.4	Inaceptable

Anexo 8. Validación por Juicio de Expertos Gestión Educativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recopilar información sobre variable Gestión Educativa

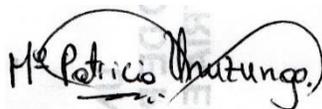
DIRIGIDO A: Personal docente y administrativos de Unidad Educativa Zoila Ugarte de Landívar de Santa Rosa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: UNUZUNGO PRECIADO MARIA PATRICIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4to nivel: Magister en Diseño Curricular

VALORACIÓN:

APLICA X	NO APLICA
----------	-----------



MSc: Patricia Unuzungo Preciado

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.

Muy poco (1), poco (2), medio (3), bastante (4) y mucho (5)

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?					

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIA LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ROSA 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Educativa Según lo indicado por Unesco, (2011), validado por el ministerio de educación del Perú, mencionan que la gestión educativa dirrecciona los	Institucional	Participación Aplicación	1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF?						X		X		X		X		
			2. ¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI?						X		X		X		X		
			3. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente de instrumento de gestión institución PCC?						X		X		X		X		
			4. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PAT?						X		X		X		X		
			5. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI?						X		X		X		X		

		6. ¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?						X		X		X						
		7. ¿La aplicación del instrumento de gestión PCC, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?						X		X		X						
		8. ¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?						X		X		X						
		9. ¿La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?						X		X		X						
								X		X		X						
Administrativa	Recursos Económicos	10. ¿Existe un Presupuesto aprobado en el PEI para el presente año en la Institución Educativa?						X		X		X						
		11. ¿Existe una programación de Tiempo para Docentes en el PAT?						X		X		X						
		12. ¿Existe una programación de Tiempo para Administrativos en el PAT?							X		X		X					
		13. ¿Existe una programación de Tiempo para Pernal de servicio en el PAT?							X		X		X					
		14. ¿La generación de recursos materiales se evidencian y se aplica mediante el instrumentos de gestión institucional como el PEI?							X		X		X					
		15. ¿La generación de recursos económicos se evidencian y se aplica mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?							X		X		X					
		16. ¿Se ha previsto la generación y administración de recursos propios mediante el instrumento de gestión institucional como el PEI?							X		X		X					

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?						X		X			X								
		18. ¿Se capacita continuamente los docentes?							X		X			X							
		19. ¿Los docentes se desempeñan en su especialidad en la institución educativa?							X		X			X							
		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?								X		X			X						
		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?								X		X			X						
		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?								X		X			X						
		23. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional del PEI?								X		X			X						
		24. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PCC?								X		X			X						
		25. ¿La planificación de la formación de los estudiantes, está en función a la aplicación del instrumento de gestión institucional PAT?								X		X			X						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recopilar información sobre variable Gestión Educativa

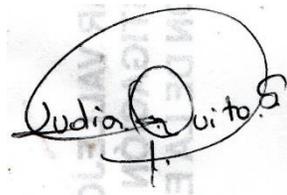
DIRIGIDO A: Personal docente y administrativos de Unidad Educativa Zoila Ugarte de Landívar de Santa Rosa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: QUITO SANTANA LUDIA MARISOL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4to nivel: MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA

VALORACIÓN:

APLICA X	NO APLICA
-----------------	------------------

A handwritten signature in black ink, reading "Ludia Marisol Quito S.", is written over a faint, circular stamp. The stamp contains the text "MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA" and "QUITO SANTANA LUDIA MARISOL".

MSc: QUITO SANTANA LUDIA MARISOL

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.

Muy poco (1), poco (2), medio (3), bastante (4) y mucho (5)

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?					

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIA LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ROSA 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Educativa Según lo indicado por Unesco, (2011), validado por el ministerio de educación del Perú, mencionando que la gestión educativa diraccionala los	Institucional	Participación Aplicación	1. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF?						X		X		X		X		
			2. ¿Participan los docentes en la elaboración, reestructuración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI?						X		X		X		X		
			3. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente de instrumento de gestión institución PCC?						X		X		X		X		
			4. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PAT?						X		X		X		X		
			5. ¿Participan los docentes en la elaboración, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI?						X		X		X		X		

Anexo 9. Validación por Juicio de Expertos competencias laborales

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recopilar información sobre variable Competencia laboral

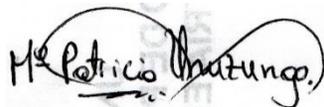
DIRIGIDO A: Personal docente y administrativos de Unidad Educativa Zoila Ugarte de Landívar de Santa Rosa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: UNUZUNGO PRECIADO MARIA PATRICIA

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: 4TO NIVEL: MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR

VALORACIÓN:

APLICA X	NO APLICA
-----------------	------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Cuestionario sobre competencia laboral

Estimado colaborador (a): El presente cuestionario tiene por objeto evaluar el nivel de Competencia laboral, en el personal de la institución Unidad Educativa Zoila Ugarte de Landívar de Santa Rosa -2020

Instrucciones: Por favor, encierre con un círculo su respuesta según corresponda:

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

Dimensión	Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Conocimientos	Certificación académica					
	1. ¿El personal de la IE están certificados en relación al perfil del puesto?					
	2. ¿El personal de la IE están capacitado para el desempeño del puesto?					
	Desarrollo cognitivo					
	3. ¿Toma conciencia y comprende las exigencias del trabajo?					
	4. ¿Toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?					
	Desarrollo psicológico					
	5. ¿Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento?					
	6. ¿Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario?					

Habilidades y destrezas	Técnicas					
	7. ¿El personal de la IE aplican TICs para el cumplimiento de su trabajo?					
	8. ¿El personal de la IE tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?					
	Personales					
	9. ¿El personal de la IE tiene capacidad de liderazgo o usan su posición formal de directivo o posición en el puesto?					
	10. ¿El personal de la IE tienen capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?					
Características personales	11. ¿El personal de la IE tienen capacidad analítica y dinamismo y comunicación con el usuario?					
	Orientación al alumno					
	12. ¿El personal de la IE tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los alumnos?					
	13. ¿El personal de la IE tienen capacidad para demostrar sensibilidad, entrega y ayuda hacia las necesidades de los estudiantes?					
	14. ¿El personal de la IE expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita?					
	Proactividad					
15. ¿Mantiene una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades?						

	16. ¿Es predispuesto para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?					
	17. ¿Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su que hacer diario?					

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIA LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ROSA 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS						CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Competencia laboral :Según lo indicado por Vera , (2018) indica que las competencias laborales definen lo que los individuos son capaces de realizar y potenciando sus conocimientos y habilidades , mejorando con ello la capacidad de la institución de cumplir con sus objetivos, así mismo Sanchez, (2018), indica que una competencia laboral esta referido a las capacidades que tiene como persona y que estan ligadas a las tecnicas, conocimientos , actitudes y que estas son adquiridos a traves de la formacion educativa o en la vida diaria.	Conocimientos	Certificación académica Desarrollo cognitivo Desarrollo psicológico	1. ¿El personal de la IE estan certificados en relación al perfil del puesto?						X		X		X		X		
			2. ¿El personal de la IE están capacitado para el desempeño del puesto?						X		X		X		X		
			3. ¿Toma conciencia y comprende las exigencias del trabajo?						X		X		X		X		
			4.¿Toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?						X		X		X		X		
			5. ¿Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento?						X		X		X		X		
			6. ¿Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario?						X		X		X		X		
	Habilidades y destrezas	Técnicas Personales Otras competencias	7. ¿El personal de la IE aplican TICs para el cumplimiento de su trabajo?							X				X		X	
			8. ¿El personal de la IE tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?							X		X		X		X	

		9. ¿El personal de la IE tiene capacidad de liderazgo o usan su posición formal de directivo o posición en el puesto?							X		X		X		X		
		10. ¿El personal de la IE tienen capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?							X		X		X		X		
		11. ¿El personal de la IE tienen capacidad analítica y dinamismo y comunicación con el usuario?							X		X		X		X		
Competencias personales	Orientación al alumno Proactividad Dinamismo	12. ¿El personal de la IE tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los alumnos?							X		X		X		X		
		13. ¿El personal de la IE tienen capacidad para demostrar sensibilidad, entrega y ayuda hacia las necesidades de los estudiantes?							X		X		X		X		
		14. ¿El personal de la IE expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita?								X		X		X		X	
		15. ¿Mantiene una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades?								X		X		X		X	
		16. ¿Es predispuesto para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?								X		X		X		X	
		17. ¿Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su que hacer diario?							X		X		X		X		

He Patricia Mutungo.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recopilar información sobre variable Competencia laboral

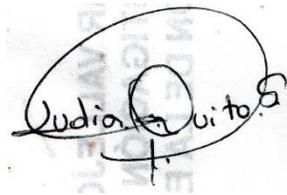
DIRIGIDO A: Personal docente y administrativos de Unidad Educativa Zoila Ugarte de Landívar de Santa Rosa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: QUITO SANTANA LUDIA MARISOL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4TO NIVEL: MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA

VALORACIÓN:

APLICA X	NO APLICA
----------	-----------

A handwritten signature in black ink, reading "Ludia Quito S.", is written over a faint, circular watermark. The signature is enclosed within a hand-drawn oval.

FIRMA DEL EVALUADOR

Cuestionario sobre competencia laboral

Estimado colaborador (a): El presente cuestionario tiene por objeto evaluar el nivel de Competencia laboral, en el personal de la institución Unidad Educativa Zoila Ugarte de Landívar de Santa Rosa -2020

Instrucciones: Por favor, encierre con un círculo su respuesta según corresponda:

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

Dimensión	Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Conocimientos	Certificación académica					
	1. ¿El personal de la IE están certificados en relación al perfil del puesto?					
	2. ¿El personal de la IE están capacitado para el desempeño del puesto?					
	Desarrollo cognitivo					
	3. ¿Toma conciencia y comprende las exigencias del trabajo?					
	4. ¿Toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?					
	Desarrollo sicológico					
	5. ¿Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento?					
	6. ¿Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario?					
Habilidades y destrezas	Técnicas					

	7. ¿El personal de la IE aplican TICs para el cumplimiento de su trabajo?				
	8. ¿El personal de la IE tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?				
	Personales				
	9. ¿El personal de la IE tiene capacidad de liderazgo o usan su posición formal de directivo o posición en el puesto?				
	10. ¿El personal de la IE tienen capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?				
	11. ¿El personal de la IE tienen capacidad analítica y dinamismo y comunicación con el usuario?				
Características personales	Orientación al alumno				
	12. ¿El personal de la IE tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los alumnos?				
	13. ¿El personal de la IE tienen capacidad para demostrar sensibilidad, entrega y ayuda hacia las necesidades de los estudiantes?				
	14. ¿El personal de la IE expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita?				
	Proactividad				
	15. ¿Mantiene una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades?				
	16. ¿Es predispuesto para emprender acciones,				

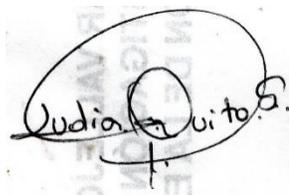
mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?					
17. ¿Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su que hacer diario?					

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN EDUCATIVA Y COMPETENCIA LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ROSA 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS						CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Competencia laboral :Según lo indicado por Vera , (2018) indica que las competencias laborales definen lo que los individuos son capaces de realizar y potenciando sus conocimientos y habilidades , mejorando con ello la capacidad de la institución de cumplir con sus objetivos, así mismo Sanchez, (2018), indica que una competencia laboral esta referido a las capacidades que tiene como persona y que estan ligadas a las tecnicas, conocimientos , actitudes y que estas son adquiridos a traves de la formacion educativa o en la vida diaria.	Conocimientos	Certificación académica Desarrollo cognitivo Desarrollo psicológico	1. ¿El personal de la IE estan certificados en relación al perfil del puesto?						X		X		X		X		
			2. ¿El personal de la IE están capacitado para el desempeño del puesto?						X		X		X		X		
			3. ¿Toma conciencia y comprende las exigencias del trabajo?						X		X		X		X		
			4.¿Toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?						X		X		X		X		
			5. ¿Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento?						X		X		X		X		
			6. ¿Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario?						X		X		X		X		
	Habilidades y destrezas	Técnicas Personales Otras competencias	7. ¿El personal de la IE aplican TICs para el cumplimiento de su trabajo?							X		X		X		X	
			8. ¿El personal de la IE tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?								X		X		X		X

Competencias personales		9. ¿El personal de la IE tiene capacidad de liderazgo o usan su posición formal de directivo o posición en el puesto?						X		X		X		X			
		10. ¿El personal de la IE tienen capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?						X		X		X		X			
		11. ¿El personal de la IE tienen capacidad analítica y dinamismo y comunicación con el usuario?						X		X		X		X			
	Orientación al alumno Proactividad Dinamismo	12. ¿El personal de la IE tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los alumnos?						X		X		X		X			
		13. ¿El personal de la IE tienen capacidad para demostrar sensibilidad, entrega y ayuda hacia las necesidades de los estudiantes?						X		X		X		X			
		14. ¿El personal de la IE expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita?						X		X		X		X			
		15. ¿Mantiene una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades?						X		X		X		X			
		16. ¿Es predispuesto para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?						X		X		X		X			
17. ¿Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su que hacer diario?						X		X		X		X					



FIRMA DEL EVALUADOR