



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Título de la Tesis

Competencias Profesionales y Gestión por Objetivos en el área
administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe,
MINEDU, Lima 2020

**TESIS PARA OBTENER EL
GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN GESTIÓN
PÚBLICA**

AUTOR:

Arbaco Silvestre, Katty ([0000-0001-8470-5531](tel:0000-0001-8470-5531))

ASESOR:

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto ([0000-0002-9687-492X](tel:0000-0002-9687-492X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CALLAO PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Dios, a mis padres y a mi hijo Alessandro Hernán. A Dios porque me cuida y guía cada paso que doy; a mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo incondicional en todo momento, no sólo para mí sino para mis hermanos y familia en general, a mi hijo porque desde su nacimiento se ha convertido en mi motor y motivo para seguir esforzándome día a día.

Agradecimiento

Agradezco a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo e información para realizar esta investigación y en especial a mi asesor el Dr. Manuel Alberto Mori Paredes por orientarme y apoyarme a lo largo de la tesis.

ÍNDICE

Carátula	1
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de Gráficos y Figuras	x
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	5
III.- MÉTODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y unidad de Análisis	15
3.4 Técnicas e Instrumento de recolección de datosTécnica	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25

Índice de Tablas

Tabla 1: Vinculación del conocimiento	52
Tabla 2: Resultado del Proceso de forma Simplificada	53
Tabla 3: Trabajo Coordinado	54
Tabla 4: Destreza como potencial	55
Tabla 5: Las competencias técnicas en los administrativos	56
Tabla 6: Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel.....	57
Tabla 7: Se considera competencia intelectual es una habilidad básica	58
Tabla 8: Las actitudes van enlazadas con las competencias	59
Tabla 9: Los especialistas pedagógicos y sus reacciones	60
Tabla 10: Los procedimientos son conocidos por los coordinadores	61
Tabla 11: Soluciones en línea	62
Tabla 12: Los coordinadores adquieren dominio del producto	63
Tabla 13: Capacidad de comprender las dificultades productivas.....	64
Tabla 14: El liderazgo es ejercido por la persona a cargo	65
Tabla 15: El trabajo en equipo.....	66
Tabla 16: Relación interpersonal.....	67
Tabla 17: Comunicación asertiva	68
Tabla 18: Delegación de funciones	69
Tabla 19: La toma de decisiones es bien utilizado por los coordinadores	70
Tabla 20: Los administrativos tienen la capacidad de aceptar	71
Tabla 21: Los buenos hábitos son cultura en la organización	72
Tabla 22: Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área	73

Tabla 23: La autonomía laboral genera nuevas estrategias.....	74
Tabla 24: Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio	75
Tabla 25: Implementar objetivos de corta duración.....	76
Tabla 26: Los procesos de negociación	77
Tabla 27: Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos	78
Tabla 28: Los objetivos establecidos son viables	79
Tabla 29: Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.....	80
Tabla 30: Las fechas de trabajo son establecidas.....	81
Tabla 31: Especialistas nuevos	82
Tabla 32: Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	83
Tabla 33: Las acciones correctivas son las ideales.....	84
Tabla 34: El avance de tareas se revisa periódicamente	85
Tabla 35: Retroalimentación.....	86
Tabla 36: La evaluación del desempeño revela el nivel de logro	87
Tabla 37: La escala de incentivos es proporcional	88
Tabla 38: La satisfacción laboral es el resultado de la motivación	89
Tabla 39: Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	90
Tabla 40: La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	91
Tabla 41: Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados .	92
Tabla 42: Manejo de tiempo	93
Tabla 43: Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	94

Tabla 44: El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	95
Tabla 45: Vinculación del conocimiento	104
Tabla 46: Proceso de forma simplificada.....	105
Tabla 47: Trabajo coordinado.....	106
Tabla 48: Las destrezas como potencial	107
Tabla 49: Las competencias técnicas en los administrativos	108
Tabla 50: Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel.....	109
Tabla 51: Se considera competencia intelectual es una habilidad básica	110
Tabla 52: Las actitudes van enlazadas con las competencias	111
Tabla 53: Los especialistas pedagógicos y sus reacciones	112
Tabla 54: Los procedimientos son conocidos por los coordinadores	113
Tabla 55: Soluciones en línea.	114
Tabla 56: Los coordinadores adquieren dominio del producto	115
Tabla 57: Capacidad de comprender las dificultades productivas.....	116
Tabla 58: El liderazgo es ejercido por la persona a cargo	117
Tabla 59: El trabajo en equipo.....	118
Tabla 60: Relación interpersonal	119
Tabla 61: Comunicación asertiva	120
Tabla 62: Delegación de funciones	121
Tabla 63: La toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores	122
Tabla 64: Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades	123
Tabla 65: Los buenos hábitos son cultura en la organización	124

Tabla 66: Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área	125
Tabla 67: La autonomía laboral genera nuevas estrategias	126
Tabla 68: Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio	127
Tabla 69: Implementar objetivos de corta duración	128
Tabla 70: Los procesos de negociación	129
Tabla 71: Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos. ...	130
Tabla 72: Los objetivos establecidos son viables	132
Tabla 73: Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.....	133
Tabla 74: Las fechas de trabajo son establecidas.....	134
Tabla 75: Especialistas nuevos	135
Tabla 76: Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	136
Tabla 77: Las acciones correctivas son las ideales.....	137
Tabla 78: El avance de tareas se revisa periódicamente	138
Tabla 79: Retroalimentación.....	139
Tabla 80: La evaluación del desempeño revela el nivel de logro	140
Tabla 81: La escala de incentivos es proporcional.....	141
Tabla 82: La satisfacción laboral es el resultado de la motivación	142
Tabla 83: Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	143
Tabla 84: La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	144
Tabla 85: Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados	145
Tabla 86: Manejo de tiempo	146

Tabla 87: Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	147
Tabla 88: El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	148
Tabla 89: Correlación Competencias Profesionales y Gestión de los objetivos	149
Tabla 90: Correlación entre Competencias Técnicas y Gestión de los Objetivos	150
Tabla 91: Correlación entre Competencias Metodológicas y Gestión de los Objetivos	151
Tabla 92: Correlación entre Competencias Sociales y Gestión de los Objetivos	152
Tabla 93: Correlación entre Competencias participativas y Gestión de los Objetivos	153

Índice de Gráficos y Figuras

Gráfico 1: Histograma Vinculación del conocimiento	52
Gráfico 2: Histograma Resultado del Proceso de forma Simplificada	53
Gráfico 3: Histograma Trabajo Coordinado.....	54
Gráfico 4: Histograma Destreza como potencial.....	55
Gráfico 5: Histograma Las competencias técnicas en los administrativos	56
Gráfico 6: Histograma las competencias técnicas y habilidades de alto nivel	57
Gráfico 7: Histograma se considera competencia intelectual es una habilidad básica	58
Gráfico 8: Histograma las actitudes van enlazadas con las competencias.....	59
Gráfico 9: Histograma los especialistas pedagógicos y sus reacciones	60
Gráfico 10: Histograma los procedimientos son conocidos por los coordinadores	61
Gráfico 11: Histograma soluciones en línea.....	62
Gráfico 12: Histograma los coordinadores adquieren dominio del producto.....	63
Gráfico 13: Histograma capacidad de comprender las dificultades productivas	64
Gráfico 14: Histograma el liderazgo es ejercido por la persona a cargo	65
Gráfico 15: Histograma el trabajo en equipo.....	66
Gráfico 16: Histograma relación interpersonal	67
Gráfico 17: Histograma comunicación asertiva.....	68
Gráfico 18: Histograma delegación de funciones.....	69
Gráfico 19: Histograma la toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores ..	70
Gráfico 20: Histograma los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades.....	71
Gráfico 21: Histograma los buenos hábitos son cultura en la organización	72
Gráfico 22: Histograma los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área.....	73
Gráfico 23: Histograma la autonomía laboral genera nuevas estrategias	74
Gráfico 24: Histograma las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio.....	75
Gráfico 25: Histograma implementar objetivos de corta duración	76
Gráfico 26: Histograma los procesos de negociación	77
Gráfico 27: Histograma las necesidades del área son atendidas por correos corporativos	78
Gráfico 28: Histograma los objetivos establecidos son viables	79
Gráfico 29: Histograma las herramientas de control son ideales al tipo de servicio	80
Gráfico 30: Histograma las fechas de trabajo son establecidas.....	81

Gráfico 31: Histograma especialistas nuevos	82
Gráfico 32: Histograma se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	83
Gráfico 33: Histograma las acciones correctivas son las ideales	84
Gráfico 34: Histograma el avance de tareas se revisa periódicamente	85
Gráfico 35: Histograma retroalimentación.....	86
Gráfico 36: Histograma la evaluación del desempeño revela el nivel de logro.....	87
Gráfico 37: Histograma la escala de incentivos es proporcional	88
Gráfico 38: Histograma la satisfacción laboral es el resultado de la motivación.....	89
Gráfico 40: Histograma la política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	91
Gráfico 41: Histograma los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados	92
Gráfico 42: Histograma manejo de tiempo.....	93
Gráfico 43: Histograma las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos.....	94
Gráfico 44: Histograma el comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	95
Gráfico 45: Histograma Vinculación del conocimiento	104
Gráfico 46: Histograma del Proceso de forma simplificada.....	105
Gráfico 47: Histograma del Trabajo coordinado.....	106
Gráfico 48: Histograma de las destrezas como potencial	107
Gráfico 49: Histograma de las competencias técnicas en los administrativos.....	108
Gráfico 50: Histograma Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel	109
Gráfico 51: Histograma se considera competencia intelectual es una habilidad básica	110
Gráfico 52: Histograma de las actitudes van enlazadas con las competencias.....	111
Gráfico 53: Histograma de los especialistas pedagógicos y sus reacciones	112
Gráfico 54: Histograma de los procedimientos son conocidos por los coordinadores ...	113
Gráfico 55: Histograma de las soluciones en línea.	114
Gráfico 56: Histograma de los coordinadores adquieren dominio del producto.....	115
Gráfico 57: Histograma de la capacidad de comprender las dificultades productivas ...	116
Gráfico 58: Histograma Del liderazgo es ejercido por la persona a cargo	117
Gráfico 59: Histograma del trabajo en equipo.....	118
Gráfico 60: Histograma de la relación interpersonal	119
Gráfico 61: Histograma de la Comunicación asertiva	120
Gráfico 62: Histograma de la delegación de funciones	121

Gráfico 63: Histograma de la toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores	122
Gráfico 64: Histograma de los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades.....	123
Gráfico 65: Histograma de los buenos hábitos son cultura en la organización.....	124
Gráfico 66: Histograma de los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área	125
Gráfico 67: Histograma de la autonomía laboral genera nuevas estrategias	126
Gráfico 68: Histograma de las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio.....	127
Gráfico 69: Histograma de Implementar objetivos de corta duración	128
Gráfico 70: Histograma de los procesos de negociación	129
Gráfico 71: Histograma de las necesidades del área son atendidas por correos corporativos.....	130
Gráfico 72: Histograma de los objetivos establecidos son viables	132
Gráfico 73: Histograma de las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.	133
Gráfico 74: Histograma de las fechas de trabajo son establecidas	134
Gráfico 75: Histograma de especialistas nuevos	135
Gráfico 76: Histograma se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	136
Gráfico 77: Histograma las acciones correctivas son las ideales	137
Gráfico 78: Histograma del avance de tareas se revisa periódicamente	138
Gráfico 79: Histograma de la retroalimentación	139
Gráfico 80: Histograma de la evaluación del desempeño revela el nivel de logro	140
Gráfico 81: Histograma la escala de incentivos es proporcional	141
Gráfico 82: Histograma la satisfacción laboral es el resultado de la motivación.....	142
Gráfico 83: Histograma de las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	143
Gráfico 84: Histograma de la política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	144
Gráfico 85: Histograma de los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificado	145
Gráfico 86: Histograma del manejo de tiempo	146
Gráfico 87: Histograma de las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos.....	147
Gráfico 88: Histograma del comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	148

Resumen

El presente trabajo de investigación " Competencias Profesionales y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020", tuvo como objetivo en determinar la relación entre las competencias profesionales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, para las competencias profesionales según el autor Del Pozo (2015) deben ser evaluados por sus tipos: Competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas; así también la gestión de los objetivos según el autor Vicente (2015) deben ser evaluados por sus procesos: implantación, fijación - comunicación, seguimiento - verificación, evaluación de desempeño, motivación y esfuerzo.

La investigación realizada es de tipo científica básica, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, contando con una población de 45 empleados que laboran en la empresa, con una muestra de 40 empleados, la elección del muestreo fue probabilístico aleatorio simple. La recolección de información se hizo a través del instrumento cuestionario virtual, fue formulado con 44 preguntas de tipo cerrado para el objeto de estudio en escala Likert, para medir el nivel de consistencia interna y de reacción entre ítems se hizo la prueba de Confiabilidad en función a la estadística eficiente de Alfa de Cronbach.

Finalmente, el estudio concluyo que existe relación positiva entre entre las competencias profesionales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe MINEDU, Lima 2020

Palabras Clave: competencias profesionales, Gestión por Objetivos.

Abstract

The present research work "Professional Competences and Management by Objectives in the administrative area of the Directorate of Intercultural Bilingual Education, MINEDU, Lima 2020", aimed to determine the relationship between professional competencies and management by objectives in the administrative area of the Directorate of Intercultural Bilingual Education, for professional competences according to the author Del Pozo (2015) should be evaluated by their types: Technical, methodological, social and participatory competences; as well as the management of objectives according to the author Vicente (2015) They must be evaluated by their processes: implementation, fixation - communication, follow-up - verification, performance evaluation, motivation and effort.

The research carried out is of a basic scientific type, correlational descriptive level, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, with a population of 45 employees who work in the company, with a sample of 40 employees, the choice of sampling was random probabilistic simple. The information collection was done through the virtual questionnaire instrument, it was formulated with 44 closed questions for the object of study on a Likert scale, to measure the level of internal consistency and reaction between items, the Reliability test was carried out according to the efficient statistic of Cronbach's Alpha.

Finally, the study concluded that there is a positive relationship between professional competencies and management by objectives in the administrative area of the Directorate of Intercultural Bilingual Education MINEDU, Lima 2020

Keywords: professional skills, Management by Objectives

I.- INTRODUCCIÓN

Con el fin de tener una alta fuerza laboral y mejora continua las empresas buscan personal activo que se encuentre en constante desarrollo y sea comprometido. Las organizaciones prestan particular atención a las Competencias profesionales que tienen que poseer los elementos humanos que conformen su conjunto de trabajo, por considerarlas su primordial activo. Por consiguiente, el mercado de trabajo de hoy pide a las expertos competencias que les permita distinguirse entre quienes adquieren un mismo producto o servicio, hablamos habilidades básicas tales como son el conocimiento práctico y teórico, desarrollar destrezas y tener actitudes para un buen desempeño en base a una función productiva de calidad y eficiencia.

En la actualidad en las organizaciones públicas se ha tenido un gran reto en el nuevo contexto global, donde la eficiencia y eficacia en el estado cumplen un factor fundamental y más cuando se habla del de las habilidades y sus competencias entre sus trabajadores, lo importante que debemos mejorar es que hay una gran diferencia entre el sector particular que es el privado y el sector del estado que es el público, en el primero sus resultados están a ciertos objetivos empresariales que se les mide periódicamente, mientras que en sector público los objetivos están relacionados al ciudadano; es por ello fundamental que se deba entender que esta medido por dimensiones; Técnicas, metodológicas, sociales y participativas. En la DEIF se reconoce el talento humano; pero de manera constante no se mide la magnitud; sin embargo, esta concepción está evolucionando de manera positiva en la gestión por competencia de los colaboradores. También se habla de la gestión por competencia. también se habla de Competencias profesionales Alles 2019 gracias al nuevo enfoque organizacional, el cual es abocado a detectar, potenciar adquirir y desarrollar competencias en sus trabajadores a fin de que puedan agregar valor en la organización, pudiendo de esta manera diferenciar en el mercado y agregar el plus para lograr tener una ventaja competitiva.

La competencia para realizar una tarea está mucho más allá de la capacidad de hacerlo Fazel, Soltaní (2016) nos menciona que las competencias están casualmente asociadas con su mejor desempeño laboral.

Las competencias en tiempos de covid-19 requiere de grandes cambios, debido a que el trabajador debe tener competencias digitales para así poder desempeñar bien sus tareas y adaptarse a las necesidades de la empresa; así mismo adaptar las competencias sociales y participativas a través del uso de las plataformas virtuales. En la actualidad lo que se busca es desarrollar perfiles pertinentes en la empresa pública y también privada para satisfacer las necesidades del ciudadano y sociedad.

El psicólogo social David McClelland en el año 1973 investigó el rendimiento de las mejores compañías, llegando a la conclusión que el ser humano hacía la diferencia en la organización siendo una pieza fundamental. Es así desde ese entonces para el reclutamiento de personal no se dejaba llevar por los títulos sino también por el desempeño, sus conocimientos, habilidades, experiencias. Posteriormente en 1978 con su libro Human Competence escrita por Thomas Gilbert, este modelo de trabajo fue rápidamente adaptado por recursos humanos como un valor fundamental para la empresa. Es así que las competencias desde se momento han ido creciendo en el mundo organizacional a una gran velocidad donde siempre el elemento fundamental es el ser humano. Inglaterra, España, México, Brasil, Colombia, Chile fueron los primeros países en desarrollar el modelo de competencias, es así que han tenido una fuerza laboral más competitiva que mantiene actualizado al colaborador, ya que establecen vínculos entre la educación y lo que ofrece y por supuesto la empresa en cuanto a su necesidad, de esta manera se ha logrado disminuir el índice de desempleo ya que se regula el ingreso a las universidades y al crecimiento profesional de acuerdo a la demanda.

Aunque, hoy en día la Gestión por objetivos está implantado, como herramienta básica de la gestión, en la mayoría de las empresas, esto no ha sido siempre así. En 1954 Peter Drucker publicó un libro que tiene como características los objetivos como evaluación y

control del desempeño, las teorías de Drucker habían sido previamente experimentadas por él mismo, por ejemplo, en General Motors; consiguió una mejora en los resultados de la compañía que para ese entonces atravesaba una situación financiera delicada. En este libro tiene capítulos que trata de la dirección por objetivos que no necesariamente son bajo el control, aquí lo que enfatiza es la necesidad de que propósito debe ser dirigido mediante objetivos claramente definidos; por lo que nos queda como enseñanza es que no se debe controlar por controlar; sino que este debe ser por metas definidas.

Según García López y García Moreno (2010) Dentro de gestión pública la gestión por objetivos es una estrategia donde se deben tomar decisiones confiables y estos a su vez cuanto abarcan en la acción gubernamental en la sociedad. Consideramos que la gestión por resultados tiene pilares que son: la planificación, estrategia con resultados, presupuesto y resultados, proyectos y las acciones que causen efecto positivo en los ciudadanos.

En el año 2007 en nuestro país se implementó la gestión por Objetivos, a través de los resultados, se podría mencionar que su concepto está definido claramente en saber medir, controlar, supervisar, las labores de los especialistas, coordinadores etc. en la DEIF y sus impactos con el ciudadano, sin duda en el Perú pasamos gran parte de nuestras vidas en el trabajo, por ello su importancia fundamental para que el colaborador se sienta identificado con la empresa que labora de esta manera cambia su perspectiva y busca un crecimiento profesional desarrollando habilidades, destrezas y adquiriendo nuevos conocimientos, teniendo en cuenta que estamos en constante competencia y cambios. La clave del triunfo de una organización se apoya en desarrollar un grupo de competencias que la diferencien de los otros, terminantemente se necesita de un trabajo arduo, dado que brinda una base a la larga para hacer creaciones y cambios, avance de bienes y prestaciones y el logro de la meta.

En nuestro Perú existen 55 pueblos indígenas que estos a su vez hablan 47 lenguas originarias, como podemos ver el Perú es pluricultural multilingüe, esto es asumido por el DEIF de la MINEDU como uno de los enfoques primordiales de la gestión que garantiza la formación y la calidad del aprendizaje. Mediante el decreto supremo Nro. 006 2016 MINEDU

se aprobó la política sectorial de educación intercultural y educación intercultural bilingüe la cual nos sirve de ayuda por que garantiza los aprendizajes de los niños sin perder su conocimiento en su lengua nativa, para que esto pueda ser posible se entrega materiales de trabajo como los cuadernos traducidos a su lengua por ejemplo (chanka, Collao, inka wasi kañaris, shawi, yanasha, nomatisquenga y wampis, harakbut, matses y kandozi), y las guías del maestro.

El reto del 2016 al 2021 seguir logrando con lo ya ganado y trabajar con una segunda lengua que es el castellano a través de materiales de forma virtual por la pandemia; así mismo nos encontramos adaptando el sistema Braille y las comunicaciones a señas donde estos últimos son unos retos actualmente.

Por las razones mencionadas podemos decir que la investigación se realizó en la DEIB de la MINEDU su área administrativa, donde se ve debilitado la falta de capacitaciones constante y actualización con los nuevos sistemas virtuales; es por ello fundamental que se debe desarrollar las competencias, habilidades para que eso ayude a los especialistas a llegar a sus objetivos mensuales y entregas de sus trabajos traducidos. En la presente investigación trata de impulsar el desarrollo profesional.

II.- MARCO TEÓRICO

La necesidad de referencias o trabajos previos son una garantía para las nuevas investigaciones, por la confiabilidad en el objeto de estudios y el soporte que estos representan en la comparación de resultados, es así que en las competencias profesionales por su grado de estudios a Siles M (2014) Competencias solicitadas por las empresas en Tarapoto, Universidad Peruana Unión, Perú. Los objetivos de este estudio se encuentra ubicar las principales competencias de los especialistas, conocer las competencias y el trabajo en equipo, la metodología usada por Luque (1994) fue muestreo probabilístico estratificado, que nos indica que para obtener este resultado consiste en dividir a su población en sub conjuntos y de cada resultado seleccionar la probabilística; Para su selección de cada estrato utilizaron el muestreo aleatorio simple de 108 como base; Su tipo de investigación fue descriptiva- corte transversal con un ambiente en la ciudad de Tarapoto- San Martin; Entre los objetivos de este estudio se encuentran; Conocer las competencias de los trabajadores, conocer el modo empleado en reclutamiento. El autor concluye que la empresa de Tarapoto necesita mayor empatía, liderazgo, conocimientos, habilidades, destrezas en toda la Cámara del comercio de San Martin. Se evidencio que la técnica predominante para el proceso de selección es la entrevista personal, ya que para el microempresario es más confiable los datos al momento de la verificación. En cuanto a las pruebas psicológicas y cognitivas son bien aplicadas en el sector por su alta incidencia y la gran mayoría son psicotécnicas. Del total de la muestra 108 en total, sólo uno laboraba en tiempo completo y dos formas parciales donde se buscó un perfil adecuado.

De la misma manera a Cadena J (2013), análisis de las competencias laborales del egresado del programa de administración de empresas de la universidad de Cartagena, facultad de ciencias económicas Universidad Cartagena de indias;

Esta investigación fue de tipo descriptivo, ya que buscó resolver las competencias entre los egresados teniendo en cuenta su formación recibida en su carrera y sus necesidades económicas. Así mismo fue descriptivo donde reflejó la caracterización de los estudiantes, así como sus conocimientos, actitudes y su interrelación en el

ambiente laboral. Del mismo modo la fue analítica porque recolectó información y analizo las variables en grupos determinados. Finalmente, el estudio planteó la hipótesis de las competencias laborales y lo que realmente se necesita en el sector productivo. Los objetivos fueron establecer sus indicadores tomando los perfiles ocupacionales y competencias que requieren las principales empresas, lo que a su vez permite brindar una educación de calidad; finalmente concluye que los egresados se concentran para desarrollar sus planes estratégicos, operativos donde tienen lideres competentes, planificadores, que saben dirigir, controlar, organizar y a su vez asertivos que tienen una excelente relación interpersonal. El aporte de esta investigación fue de equilibrar los perfiles ocupacionales y competencias laborales a través de cuadros descriptivos; una persona puede potenciar o anular una capacidad natural según sus propias conductas.

Y finalizamos con Osorio M, López M y Valenzuela J (2014) Profesionales éticamente competentes, Revista del Centro de pensamiento Humano y social - UNIMINUTO, Colombia, que realizó su investigación de forma empírica descriptiva con una metodología mixta secuencial; la población fue de 973 especialistas de la su sede principal entre docentes y administrativo; con una muestra no probabilística conformada de tres hombres y tres mujeres con diferentes carreras de maestría y doctorado, cinco de ellos ejercen cargos administrativos en la actualidad y por último una profesora e investigadora. Los objetivos fue el funcionamiento de disciplina, contribuir con la formación, saber reflexionar sobre el actuar. Autores como Alles (2002) y Badaracco Jr. (2003) afirmaron que teniendo principios éticos es un conjunto de buenas costumbres para la sociedad donde orientan a las instituciones a tener valores adecuados; del mismo modo concluyó que su investigación determinó profesionales competentes con principios éticos y les permite ser felices. Tuvo como aporte investigar el comportamiento poblacional basándose en la experiencia como profesional y el atributo personal como la honradez u otros valores la mezcla de estos elementos buscan la especulación en satisfacer en lo bueno y discernir sobre ello.

Consideramos los aportes en la gestión de los objetivos por su grado de estudios a

Begazo J (2014), La Toma De Decisiones Y La Gestión Por Objetivos En La Empresa Peruana, Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, tuvo como objetivo en identificar como se siente el cliente en el mercado actual. Este estudio fue explicativo, no experimental con un total de 40 seleccionados; su aporte principal fue reducir costos, aumentar la eficacia para llegar a ser competitivos. A su vez Rodas C, (2014), Administración por Objetivos de la empresa, Universidad Rafael Landívar, tuvo como como objetivo que se debe tener metas definidas y alcanzables para evaluar el desempeño de los trabajadores; siendo un estudio descriptivo con un total de 100 % de encuestados. Su aporte fue tener claro los objetivos para medir su competencia; finalmente Diestra y Torres 2017, administración por objetivos (Apo), Como instrumento organizacional en la empresa Exotic Chocolatier S.A.C. En La Ciudad De Tarapoto, Universidad Nacional De San Martin, tuvo como objetivo principal que nos indica que el colaborador debe ser participativo y para esto debe estar motivado. Con toto lo mencionado podemos concluir que el personal necesita una constante capacitación por no poseer la experiencia necesaria, así mismo se debe tener un responsable para asegurar el cumplimiento de la producción. Su aporte es que todo empleado debe tener la capacidad de desarrollarse y para esto buscar las diferentes motivaciones para que le sirva de impulso.

Se necesita así mismo de teorías que fundamenten los objetos de estudio, al respecto de las Competencias Profesionales por lo cual es conveniente nombrar a Del Pozo (2015) donde nos menciona que para calificar las competencias es necesario evaluar los desempeños establecidos en un recurso iniciante de esta manera podemos definir sus habilidades definidas, en relación a las competencias profesionales es fundamental contar con las herramientas necesarias para poder realizar diversas tareas asignadas. Así mismo SERVIR (2013) Dentro de una organización es fundamental que los colaboradores desarrollen los conocimientos necesarios, así como las habilidades y actitudes y este a su vez sean un factor diferenciado en la compañía. Siendo fundamental citar a Tobón (2013) nos indica que dentro del contexto las competencias profesionales están definidas a resolver problemas integrando el

saber ser, saber hacer y saber conocer de esta manera se identifica e interpreta las resoluciones en un menor tiempo. Dicho de otra manera, Guerrero (2012) señala que se tiene que tener en cuenta que para una organización sea rentable debe optimizar y adecuar a sus recursos de acuerdo a sus necesidades cambiantes, por un lado, debe estar sincronizado a las normas profesionales que quiere decir normar adquiridas en su campo estudiantil y por otro lado las políticas organizacionales que es plasmar las destrezas y solucionar los problemas organizacionales. Para concluir Martínez (2009), al respecto de las competencias profesionales nos manifiesta que dentro de una organización estructurada se debe de tener un ambiente saludable para que el trabajador desempeñe exitosamente su trabajo con cualidades y destrezas aceptables dentro de la compañía.

Podemos resumir que las competencias profesionales son nuestras actitudes, conocimientos, habilidades para resolver en un menor tiempo los problemas de la compañía y estas a su vez son evaluadas para la asignación de tareas específicas.

Del pozo (2015) afirma que es un conjunto de destrezas, capacidades, que se ponen en acción para resolver problemas laborales y llegar a sus objetivos, de esta manera permiten el desempeño en estándares establecidos. Por lo tanto, decimos una persona competente moviliza los recursos para solucionar alguna situación establecida. Porque podemos agruparlos de la siguiente manera: Las Competencias Metodológicas: Son las asignaciones de tareas para identificar los procedimientos, métodos y técnicas que se requieren en el desempeño laboral en busca de las soluciones y estas técnicas se transfieren a las nuevas situaciones de trabajo. De igual forma podemos definir a las competencias sociales como las buenas relaciones que se tiene entre los integrantes de la compañía, las capacidades comunicativas, asertivas, el respeto a los demás, las habilidades de redirigir situaciones emocionales y el entendimiento interpersonal. En este sentido es importante la interacción social para poder tener un buen clima laboral. Por cierto, las competencias participativas como su nombre lo indica son las capacidades que el colaborador tiene de organizar, asumir responsabilidades y tomar decisiones de manera pertinente de acuerdo a su entorno laboral, es así que la

persona sabe participar de en una organización. En lo que se refiere a las Competencias Técnicas podemos definir como las tareas asignadas dentro de la empresa donde debemos de plasmar nuestros conocimientos teóricos, destrezas y habilidades ante una determinada actividad laboral.

Para continuar con la investigación, corresponde mencionar Gestión de los Objetivos y nombramos a Chaparro (2015) que nos conceptualiza que debemos tener puntos clave de la efectividad ya sea en los puestos directivos, equipos de trabajo donde estos objetivos sean medibles determinando los resultados logrados que se alcanzaron en un tiempo, de esta manera se puede realizar planes de acción para lograr las nuevas metas establecidas. Recordar que los objetivos de compañía están establecidos teniendo encuentra las metas personales; es por ello que lo define en cuatro etapas fundamentales: plazo a identificados para lograr sus objetivos y la toma de decisiones.

Drucker en 1954 en su libro "La gerencia de empresa". Aquí menciona que los líderes deben enfocarse en los objetivos y dejar a un lado las distracciones. Nombraremos a Robbins S. (2017) "Comportamiento Organizacional"; que tenemos la cadena de medio que quiere decir que se debe tener proyecciones para lograr los resultados esperados, también vamos a mencionar a Bobadilla R. (2016) nos dice que primero debemos saber como se siente el personal para así poder ayudarlos mejor al logro de sus resultados., seguidamente a Koontz y Weichrich (2013) los objetivos de la empresa están definidos en base a la directriz de la organización y esto a su vez debe ser claros y verificables.

Reddin (2012) menciona que el APO es conocida en una organización por los gerentes y administrativos, es como tener una vista desde lo más alto a lo más bajo. Nosotros resumimos indicando que la gestión por objetivos también es conocida como una dirección por objetivos, que a su vez debe tener personal altamente calificado, motivado, bien organizado y sobre todo enfocado al logro de los resultados a medio y largo plazo y estos a su vez deben ser específicos, medibles, factibles y realistas.

Chaparro (2015) a la gestión por objetivos lo define como una novedad de hacer ver lo que se desea supervisar, medir y controlar que esto es el resultado y no el cumplimiento de la tarea, dando a cada trabajador y equipo de trabajo autonomía para decidir las tareas a desarrollar y por supuesto en conseguir los objetivos; a su vez indica que para mejorar los resultados debe tenerse una meta que debe ser medible en tiempos establecidos y establecer planes de acción para llegar a estos. Estos se agrupan en los siguientes procesos: Implantación: Cada responsable de área debe asumir con responsabilidad sus objetivos y a su vez debe cumplirlas, Fijación y comunicación: define que los objetivos están fijados de arriba abajo o de abajo arriba, que quiere decir en escalerita por ejemplo los de la alta dirección negocian con las áreas de negocio y estos a su vez negocian con los departamentos y ellos con los equipos de trabajo. Seguimiento y verificación: se usan dos herramientas, los informes periódicos que estos son normalmente mensuales y las reuniones de seguimiento que son trimestrales o bimestrales; con este seguimiento se debe detectar a tiempo las desviaciones e introducir acciones correctoras que permitan su cumplimiento. Evaluación de desempeño: Esta vinculado al logro de objetivos y estos resultados sean sostenibles; por ello se establecen sistemas de evaluación de desempeño por ejemplo el salario. Motivación: es un impulso que determina a una persona a lograr sus objetivos, estos a su vez pueden ser en incentivos salariales o crecimiento profesional. Esfuerzo: es el sacrificio que se realiza para lograr objetivos, una actitud que nos permite estar siempre dispuestos a dar un paso mas para conseguir nuestras metas.

Los trabajos de investigación científica necesitan formular preguntas para su desarrollo es así que el problema general sería Como se relaciona las competencias profesionales y la Gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020 y las específicas, como se relaciona las competencias técnicas, Como se relaciona las competencias metodológicas, consiguientemente Como se relaciona las competencias sociales, finalmente como se relaciona las competencias participativas todas en la gestión de los objetivos. El estudio esta encaminado a recomendar alguna solución alguna

problemática; por eso es inevitable explicar y demostrar las razones de la investigación. La investigación se realizó no sólo para lograr competencias en los especialistas, sino conocer en el ámbito profesional cuan relacionado esta con el mercado, definitivamente será muy útil para los trabajadores de la DEIB, pues el identificar determinadas competencias les permitirá mejorar y hasta realizar cambios y planes de acción para el logro de resultados.

Al respecto la justificación teórica servirá de motivación a nuevos investigadores a seguir indagando y buscar mayor información al respecto por que se contó con antecedentes y su bibliografía de fuentes confiables. Teniendo esto en cuenta esta investigación esta subordinada con los autores elegidos por la relevancia y pertinencia de sus propuestas Del Pozo (2015) y Chaparro (2015), pues le dan el sustento científico al trabajo investigado. También tenemos la práctica que se aplicó con ayuda del cuestionario para obtener resultados y de esta manera recomendar estrategias que podrían servir de soporte para el logro de las metas. Es así que el especialista no sólo seguirá valorando lo logrado sino valorar las habilidades adquiridas que le van a permitir desenvolverse en su organización.

Las variables definidas actualmente sirven como fuente de motivación para seguir mejorando la productividad y seguir siendo competitivo, estas competencias no son heredadas, sino que se adquieren a través del tiempo, estudio y mucho esfuerzo y sobre todo constante capacitación que es hoy una debilidad del área donde se ha desarrollado la investigación.

La finalidad de la investigación de estudio se ve presentado en el objetivo general: Determinar la relación entre las competencias profesionales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020 y por consiguiente sus específicos que son: determinar cómo se relaciona las competencias técnicas en la gestión por objetivos, por otra parte determinar cómo se relaciona las competencias metodológicas en la gestión por objetivos, seguidamente por determinar cómo se relaciona las competencias sociales en la gestión por objetivos, y para cerrar cómo

se relaciona las competencias participativas en la gestión por objetivos.

Las predicciones en los trabajos de investigación son la hipótesis general que sería si Existe Relación entre las competencias profesionales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020, y las específicas existe relación entre las competencias técnicas y la gestión por objetivos, seguidamente de existe relación entre las competencias metodológicas y la gestión por objetivos, tercero si existe relación entre las competencias sociales y la gestión por objetivos, finalmente existe relación entre las competencias participativas y la gestión por objetivos.

III.- METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

Se elaboró una matriz de coherencia entre el problema principal y sus específicas para definir la investigación (anexo 1), Así mismo se operacionalizó cada una de las variables (Anexos 2 y 3) esto con la finalidad de para establecer el diseño de la investigación, técnica e instrumento de recolección de datos y a su vez y elaborar la matriz de consistencia de la Investigación (anexo 4), finalmente se procedió a definir la metodología que detallo a continuación.

3.1.1 El tipo de investigación

Conforme a lo investigado se ha desarrollado bajo la investigación de tipo aplicada, modelo descriptivo, explicativo y correlacional.

El estudio fue de tipo aplicado ya que no crea teorías ni conocimientos nuevos; sino propone resolver problemas. Es descriptivo ya que su estudio tiene soporte en otras investigaciones donde tuvieron que determinar las características, descripciones, situaciones, reseñas para lo investigado, explicativo por que explica como primera variable las competencias profesionales y su relación variable gestión por objetivos; sus causas de la problemática y así dar una alternativa de solución y es investigación correlacional porque conecta las dos variables, el enfoque cuantitativo por que logramos tener resultados de nuestra población con ayuda de las encuestas.

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación como ya lo mencionamos es de diseño correlacional, descriptiva, transversal, no experimental, el cual es detallado mediante el diagrama en el anexo 5.

Es no Experimental ya que no hemos manipulado variables, sólo se visualizan con fenómenos que ya existen, de corte transversal ya que los datos obtenidos fueron recolectados en un tiempo determinado o específico (Hernández, R, 2018).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Competencias Profesionales

Variable 2: Gestión por Objetivos

3.2.1 Definición Conceptual

Variable: Competencias Profesionales

En referencia a varios autores podemos definir que las competencias profesionales son un conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que se adquieren en un determinado momento para desarrollar diversas actividades.

Variable: Gestión por Objetivos

La gestión por objetivos es conocida como Dirección por objetivos se trata de cumplir los objetivos trazados por la empresa y estos son medibles a través de los resultados.

3.2.2. Definición Operacional

Variable: Competencias Profesionales

Al medir Competencias Profesionales, se ha descompuesto en competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales y competencias participativas en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert para tener datos de la percepción de la población.

Variable: Gestión por Objetivos

Al medir la gestión por objetivos, se ha descompuesto en implantación, Fijación y comunicación, Seguimiento y verificación, evaluación del desempeño, motivación, esfuerzos en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert para tener datos de la percepción de la población.

En el Anexo 2 y 3 se muestra las variables y su operacionalización.

3.3 Población, muestra y unidad de Análisis

Población

Según Bernal (2010) la población es un grupo de personas que fueron seleccionadas para aplicar el instrumento, esto nos sirve como una unidad de análisis; según nuestra investigación fueron 45 trabajadores de la Dirección de Educación Intercultural Bilingüe de MINEDU, los cuales están divididos estratificadamente de acuerdo con la siguiente organización funcional: especialistas pedagógicos, administradores, coordinadores (Cuadro N° 1 del anexo 6).

La teoría de muestreo se aplica teniendo definido a la población, que en este caso fue una muestra de 40 personas, por lo que se usó el muestreo simple; detalló la fórmula y cuadros en el anexo 6.

Muestra

El concepto de muestra es a un subconjunto de unidades que se obtuvieron de la población teniendo uno o varios criterios, esta muestra se seleccionó a 30 especialistas, 5 administradores, 10 coordinadores. (Cuadro N°2 del anexo 6)

Muestreo

Se usó el muestreo simple, de esta manera toda la población tiene las mismas posibilidades de ser seleccionados en la muestra; y fue aleatorio para identificar la población a encuestar.

3.4 Técnicas e Instrumento de recolección de datos

La técnica de recolección de datos pueden ser entrevistas, cuestionarios o encuestas y observaciones, etc. También usamos la escala de likert como un método que mide de forma negativo, neutral y positivo cada pregunta realizada, en la presente investigación se realizó el cuestionario, usando la escala de likert (Anexo 7)

Instrumentos

Según Hernández (2018) Una recolección de información o datos requiere exigencia en la utilización de técnicas e instrumentos para así tener los datos fidedignos que serán interpretados, en este caso la encuesta; y el Instrumento ya sea de forma física o virtual que se aplica en las encuestas de preguntas estructuradas y estos con una respuesta sistematizadas en la escala de likert; para este estudio se utilizó el cuestionario virtual. (Anexo 12).

Validez

Hernández (2018) expertos validan la veracidad de la investigación y confiabilidad del instrumento, el cual es una pregunta que se realiza con la finalidad de que la respuesta pueda ser igual, similar o parecido el cual es medido con el alfa de

Cronbach.

Esta investigación fue aprobada por expertos gracias a sus experiencias el instrumento tiene validez demostrativa y es confiable; finalmente se realizó las coordinaciones con el asesor para poder aplicar el instrumento de medición (Anexo 10)

3.5 Procedimientos

El cuestionario se utilizó para recolectar datos los cuales tiene cuatro dimensiones y estas a su vez 14 indicadores e la primera variable y tiene 6 dimensiones con 20 indicadores como segunda variable (Anexo 4), Se solicitó autorización a través de una carta a la Dirección de Educación Intercultural Bilingüe del Ministerio de Educación para el uso de datos de la Institución para así aplicar una encuesta al personal y su posterior publicación (Anexo 8). Con su debida aprobación de la dirección se circulo el cuestionario a través del link del formulario, los 10 primeros datos se obtuvieron en una semana lo que me permitió generar mi plan piloto en el sistema del spss de IBM V25 que determinó una confiabilidad del 90.6% el cual indica que si hay coherencias entre las preguntas planteadas. (Anexo 12)

Se realizó una validación por tres expertos designados por la universidad a quienes se les envió a su correo el cuestionario para ser devuelto con la aprobación correspondiente. (anexo 8).

3.6 Método de análisis de datos

Se procedió con una encuesta de 44 preguntas con el objetivo de recolectar la información pertinente entre las variables, dimensiones e indicadores; seguidamente se tabuló la información en el spss para luego proceder ser analizadas bajo los criterios de likert; en base a su nivel de acuerdo o desacuerdo; en la fase descriptiva se hizo una tabulación en Excel 365 con los datos almacenados con la totalidad de la

muestra, luego se generó la base de datos para realizar el análisis inferencial en la spss lo que permitió elaborar el análisis descriptivo a través de las tablas de frecuencia y sus gráficos respectivos e histogramas (Anexo 15). Para finalizar se hizo el análisis de las variables, con sus dimensiones mediante la prueba de Pearson por ser de naturaleza cuantitativo y de medición ordinal

3.7 Aspectos éticos

La investigación está avalada por fuente bibliográfica de los autores base, revistas, libros, artículos, etc. Así mismo se mantiene en privado los datos de los encuestados como también sus respuestas. El estudio realizado es original y se evidencia en el programa turniting (anexo 16) Para terminar, se archivará la información con la debida confidencialidad.

IV. RESULTADOS

De la aplicación sobre los datos muestrales de las pruebas de asociación de variables que se aprecian en el anexo 13, se obtuvieron los siguientes resultados:

Existe una correlación muy alta del 79.6% entre la Competencias profesionales y Gestión de objetivos, correlación altamente significativa entre las Competencias Profesionales y Gestión de los Objetivos.

Con respecto a la primera hipótesis específica 1, se encontró una correlación Positiva Considerable entre las Competencias Técnicas y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 77,6% con una alta significación estadística entre las variables investigadas.

En la segunda hipótesis específica 2, se ha evidenciado una correlación Positiva media entre las Competencias metodológicas y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 58,3% con una media significación estadística entre las variables investigadas

En la tercera hipótesis específica 3, se ha evidenciada una correlación Positiva Considerable entre las Competencias Sociales y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 76,7% con una alta significación estadística entre las variables investigadas.

Y por último en la específica 4 se ha evidenciada una correlación Positiva media entre las Competencias participativas y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 59,6% con una media significación estadística entre las variables investigadas.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se realizó fundamentalmente para determinar cómo se relaciona las competencias profesionales y la gestión por objetivos en el DEIB. En la investigación que realicé encontré una alta asociación entre las competencias profesionales y la gestión por objetivos, cumpliendo con la finalidad de la hipótesis general; así mismo entre las variables mencionadas se encontró una alta significación estadística de la dimensión frente a la segunda variable, de la misma manera se determinó entre las competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas frente a la gestión por objetivos se obtuvo similares resultados.

El estudio de Siles M (2014) Competencias profesionales que son requeridas por las empresas Tarapoto, concluye que se debe de tener mayor trabajo en equipo y trabajar la empatía, destreza y habilidad en cuanto a los conocimientos requeridos.

Por lo tanto, en los resultados logrados de la investigación (Tabla Nro. 50 P6) de las competencias técnicas nos afirma que se tiene dificultad para el desarrollo de las habilidades de alto nivel la DEIF, estas habilidades son las técnicas como por ejemplo el dominio de sistemas, programas, aplicativos con un 78% en desacuerdo con estas habilidades mencionadas; así mismo se coincide con el autor principal Del Pozo (2015) con respecto a las competencias técnicas definió como las tareas asignadas dentro de la empresa para descubrir destrezas para desarrollar una determinada actividad.

Según Cadena J (2013), análisis de las competencias laborales del egresado del programa de administración de empresas de la universidad de Cartagena, facultad de ciencias económicas programa administración de empresas Cartagena de indias, universidad de Cartagena; concluye; que para desarrollar los planes estratégicos y operativos los lideres deben tener un perfil apropiado y ser asertivos, así como mantener buenas relaciones interpersonales de esta manera podrá desarrollar, plantear, organizar, y controlar su gestión.

Continuando con el análisis de los resultados (Tabla Nro. 60 P16) mantener buena relación ente los administrativos para llegar a sus objetivos, podemos notar que un 57% no esta de acuerdo por lo que se considera una oportunidad de mejora. Coincidiendo con el autor Del Pozo (2015) define las competencias sociales como un modo de conducta eficiente y constructiva para así tener un buen entorno y medio social. En este sentido el ser humano debe manejarse de manera positiva en los ámbitos de su vida.

En la investigación de Osorio M, López M y Valenzuela J (2014) Profesionales éticamente competentes, Revista del Centro de pensamiento Humano y social - UNIMINUTO (17), Colombia. Se concluye que los profesionales competentes deben ejercer ética y buscar siempre coherencias entre lo que se dice y se hace.

Así mismo en los resultados del estudio (Tabla Nro. 63 P19) en cuanto a su oportunidad de mejora arrojó un 78% que la toma de decisiones de manera oportuna es importante para alcanzar los objetivos y por supuesto una buena comunicación entre los especialistas y coordinadores. Por lo tanto, se toma como referencia lo que indica el autor Del Pozo (2015) las competencias participativas; es la capacidad de tener un ambiente favorable de trabajo y tener la capacidad de decidir y aceptar responsabilidades.

Podemos concluir que los resultados son trascendentales y que evidencian que ambas variables guardan un relación directa, así mismo se sustenta con los fundamentos teóricos Del Pozo (2015) nos menciona que para calificar las competencias es necesario evaluar los desempeños establecidos en un recurso iniciante de esta manera podemos definir sus habilidades definidas, en relación a las competencias profesionales es fundamental contar con las herramientas necesarias para poder realizar diversas tareas asignadas. Del mismo modo Chaparro (2015) que nos conceptualiza que debemos tener puntos clave de la efectividad ya sea en los puestos directivos, equipos de trabajo donde estos objetivos sean medibles determinando los resultados logrados que se alcanzaron en un tiempo, de esta manera se puede realizar planes de acción para lograr las nuevas metas establecidas.

VI. CONCLUSIONES

Presentamos las conclusiones que buscan recoger tanto el resultado del trabajo de campo como los aspectos teóricos trabajados en esta investigación. En concreto, las conclusiones se organizan a partir de los objetivos de investigación, organizado para ello toda la información que nos ha entregado cada uno de los instrumentos utilizados.

De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos en la investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó la relación entre las Competencias Profesionales y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020, encontrando un valor para $P=0.000$ (significativa), a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral) y una correlación de ,796** lo cual indica que existe una que hay una alta asociación del 79.6% entre la Competencias profesionales y Gestión de objetivos, correlación altamente significativa.
2. Se determinó la relación entre las Competencias técnicas y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020, encontrando un valor para $P=0.000$ (significativa), a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral) y una correlación de ,776** lo cual evidenciada una correlación Positiva Considerable entre las Competencias Técnicas y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 77,6% con una alta significación estadística entre las variables investigadas.
3. Se determinó la relación entre las Competencias metodológicas y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020, encontrando un valor para $P=0.000$ (significativa), a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral) y una correlación de ,583** lo cual evidencia una correlación Positiva media entre las Competencias metodológicas y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 58,3% con una media significación estadística entre las variables investigadas.

4. Se determinó la relación entre las Competencias sociables y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020, encontrando un valor para $P=0.000$ (significativa), a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral) y una correlación de ,767** lo evidencia una correlación Positiva Considerable entre las Competencias Sociales y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 76,7% con una alta significación estadística entre las variables investigadas.
5. Se determinó la relación entre las Competencias participativas y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020, encontrando un valor para $P=0.000$ (significativa), a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral) y una correlación de ,596** lo cual evidencia una correlación Positiva media entre las Competencias participativas y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 59,6% con una media significación estadística entre las variables investigadas.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se muestran a continuación, se basan en los resultados más resaltantes que se han dado en el desarrollo del presente estudio. Esto nos va a servir para dar posibles soluciones o mejoras a los problemas detectados, por ello se detalla:

Al DEIB se recomienda tener presente la necesidad de replantear sus procesos de capacitaciones constantes, manejo de plataformas virtuales, a través de herramientas de desarrollo que ayuden a fortalecer la confianza entre los especialistas, administrativos etc.

A la coordinación con referente a la toma de decisiones que esta debe ser a su vez oportuna y así mismo transmitida inmediatamente a los especialistas para que de esta manera no se pierda la comunicación.

A los especialistas a través del trabajo en equipo dar soporte a sus compañeros y manejar las relaciones interpersonales, para ello se plantea realizar charlas motivacionales con full day incluidos.

A la coordinación se recomienda replantear su comunicación con los pueblos mas alejados para que de esta manera la información mas relevante pueda ser entregada en tiempo y forma.

REFERENCIAS

- Bernal, C. (2010) *Metodología de la Investigación*. (3.ª ed.). Pearson Educación. Colombia.
- Cadena, J. (2013), *Análisis de las competencias laborales del egresado del programa de administración de empresas de la universidad de Cartagena*, Facultad de ciencias económicas programa administración de empresas Cartagena de indias, universidad de Cartagena. Colombia
- Calderón, R. (2015) *La formación de recursos humanos en innovación regional y apropiación de la ciencia* *The training of human resources in regional innovation and appropriation of science*. Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas Universidad de Guadalajara, México.
- Garijo, S. (2014) *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa*, *Escuela de Ciencias empresariales y del trabajo de Soria*, Universidad de Valladolid. España
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2014) *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.). McGraw -HILL/Interamericana Editores, S.A. México.
- Osorio, M., López, M y Valenzuela, J. (2014) *Profesionales éticamente competentes*, Revista del Centro de pensamiento Humano y social – UNIMINUTO, Colombia
- Porret, M. (2013) *Gestión de personas, manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. (5.ª ed.). Esic Editorial, Madrid, España.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Fondo Editorial Universidad Ricardo Palma, Lima
- Siles, M. (2014) *Competencias profesionales requeridas por las empresas en Tarapoto*, Universidad Peruana Unión, Perú

Del Pozo (2015) *Competencias Profesionales Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica, y las pruebas situacionales* (3.ª ed.). Narcea, S.A De Ediciones

Porret (2013) *Gestión de Personas Manual para la gestión del capital humano humano en las organizaciones* (5.ª ed.). Esic Editorial

Chiavenato (2018) *Gestión del talento Humano* (4.ª ed.). Elsevier Editora Ltda ISBN

López, L Et Al (2013) *Como ser competente competencias profesionales demandadas en el mercado laboral*. España. Salamanca

Tejada, J. (1999). *Competencias profesionales*, Recuperado el 22 de febrero de 2009 del sitio Web de la Revista virtual Panqea
<http://www.pangea.org/peremarques/dioe/competencias.pdf>

Alles, M. (2008). *Competitividad Y Gestión por Competencias* Recuperado el 22 de febrero de 2009, del sitio Web Xcompetencias Revista Técnica Virtual
http://www.xcompetencias.com/canal.php?id=competitividad#_ftn1

Benítez J. (2008). *Medición y Evaluación de Competencias* Recuperado el 12 de mayo de 2009 del sitio Web GestioPolis.com comunidad virtual de conocimiento en gestión de negocios <http://www.gestiopolis.com/organizacionalento/medicion-y-evaluacion-de-competencias.htm>

Chaparro (2015), *Dirección por Objetivos*, Editorial universidad Politécnica de Valencia.
España

Federico G (2017) *La Gestión Pública Por Objetivos Y Resultados*. Una visión sistémica, Oficina Nacional de Innovación de Gestión, Subsecretaría de la Gestión Pública, Buenos Aires.

- Reyes A (2015), *Gestión Por Objetivos, Un Marco De Referencia Para Trabajar En La Biblioteca*, Asociación Andaluza de Bibliotecarios, Málaga
- Robbins, P. y Judge, A. (2017) *Comportamiento Organizacional*. (17.ª ed.). Pearson México.
- Villar A (2016), *La Dirección Por Objetivos Y Mejores Decisiones*, Universidad de Piura.
- Whittier, A., Manning, L., Francis, T., & Gendry, W. (2015). *The Coach's View Coach and Coachee Characteristics Add Up to Successful Coaching Engagements*. Center for Creative Leadership. Obtenido de <http://www.ccl.org/wpcontent/uploads/2015/04/CoachsViewCharacteristics.pdf>
- Drucker, Peter (1994). *La gerencia de empresas*, Editorial Sudamericana.
- McClelland, David. (1973) Testing for competence rather than for intelligence. In *American Psychologist*, 28. :1-14. Disponible en: <http://www.apa.org/journals/amp.html>
- Chiavenato, Idalberto (2016). *Introducción a la teoría general de la administración*. Ed. McGraw Hill.
- Covey, R. Stephen (1998). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Covey Leadership Center.
- Greenwood R, (1993). *La dirección por objetivos - En Manual de dirección por objetivos*. Bilbao: Deusto.
- Guillén Z (1990), Elvira. *Administración por objetivos*. Documentación Administrativa.
- Berruezo J. (1995) *La dirección por objetivos-Colección de ponencias del III Encuentro de Gestión de las Administraciones Públicas en Aragón*. Zaragoza: Universidad.
- Fields D, (1974). *Library Management by Objectives: The Humane Way*. College and Research Libraries.

Sutter, Eric, (1994). *Benchmarking et management de l'information documentaire. Documentaliste - Science de l'information.*

De Prosopo, E (1971) *Management by Objectives: An Approach to Staff Development. En New Directions in Staff Development .* Library Administration Division,

Odiorne G, (1995) *El lado humano de la dirección.* Madrid: Diaz de Santos.

Michalko J. (1975) *Management by objectives and the Academic Library: A critical Overview.* Library Quaterly.

Johnson E, (1973). *Applying "Management by Objectives" To the University Library.* College and Research Libraries.

Jackson S.(1990) *Management by objectives and libraries.* Information and library manager.

Lavergne P,(1987) *Gestion par objectifs et bibliothèques universitaires.* Bulletin de Bibliothèques de France.

Corbeta (2018) *Educación intercultural bilingüe y enfoque de interculturalidad en los sistemas educativos latinoamericanos*

Bello, A. y M. Rangel (2002), "La inequidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe", *Revista de la CEPAL Nro. 76, Santiago de Chile, Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas*

Walsh, C. (2009), *Interculturalidad, Estado, sociedad. Luchas (de) coloniales de nuestra época.* Quito, Ediciones Abya Ayala.

Wade, P. (2017), *Estudios afrodescendientes en Latinoamérica: racismo y mestizaje, Tabula Rasa N° 27, julio de 2017, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia.*

- Yuni, J. (2008), Itinerarios de la educación intercultural bilingüe en Argentina. En Fidel Molina (Ed.) Alternativas en educación intercultural. El caso de América Latina: la educación intercultural bilingüe (pág. 146-172). Lleida: París*
- Burga, Elena, Hidalgo, Liliam y TRAPNELL, Lucy 2011 La Escuela Intercultural Bilingüe. Aportes para garantizar un servicio de EIB de calidad. Lima: Family Health International. Proyecto USAID/Perú/SUMA*
- Defensoría del Pueblo (2011) Los afrodescendientes en el Perú: una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos. Informe de Adjuntía N° 003-2011-DP/ADHPD. Lima: Defensoría del Pueblo.*

ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de Coherencia entre el Problema Principal y los Problemas Específicos
- Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variable N° 1
- Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Variable N° 2
- Anexo 4: Matriz de Consistencia de la Investigación
- Anexo 5: Diseño de Investigación
- Anexo 6: Cálculo de la muestra
- Anexo 7: Escala de Lickert
- Anexo 8: Validación de Expertos
- Anexo 9: Carta Solicitud de Investigación al DEIB
- Anexo 10: Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas
- Anexo 11: Cuestionario Virtual
- Anexo 12: Análisis Estadístico Descriptivo del plan Piloto
- Anexo 13: Resultados de la investigación y Análisis Inferencial - Plan Piloto
- Anexo 14: Análisis Estadístico Descriptivo de la Información
- Anexo 15: Resultados de la investigación y Análisis Inferencial
- Anexo 16: Revisión de Similitudes - Turnitin

Anexo 1

Matriz de Coherencia entre el Problema Principal y los Problemas Específicos

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECIFICOS
<p>Como se relaciona las competencias profesionales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020</p>	<ul style="list-style-type: none">• Como se relaciona las competencias técnicas en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020• Como se relaciona las competencias metodológicas en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020• Como se relaciona las competencias sociales en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020• Como se relaciona las competencias participativas en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de la Variable N° 1- Competencias Profesionales

Matriz de Operacionalización						
Competencias Profesionales y Gestión por Objetivos en área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020						
V1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
COMPETENCIAS PROFESIONALES	<p>"Evaluar Competencias es sinónimo de recoger información acerca del desempeño de un aprendiz para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores previamente establecidos. En este sentido las competencias profesionales implican obtener información sobre el desempeño de una persona en la realización de un conjunto de tareas." P (10) AUTOR: JOSE ÁNGEL DEL POZO FLÓREZ OBRA: Competencias Profesionales AÑO: 2015</p>	<p>Al medir Competencias Profesionales, se ha descompuesto en competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales y competencias participativas en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de liket para tener datos de la percepción de la población.</p>	Competencias Técnicas	Conocimientos	1.-2	<p>CUESTIONARIO ESCALA DE LICKET</p> <p>1 = Muy en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy de Acuerdo</p>
				Destrezas	3.4.5	
				Habilidades - Aprendizaje Continuo	6.7.	
				Actitudes	8.9.	
			Competencias metodológicas	Procedimientos	10	
				Soluciones - Creatividad e innovación	11	
				Practicas	12	
			Competencias sociales	Liderazgo	13.14.	
				Trabajo en Equipo	15	
				Relaciones Interpersonales	16	
			Competencias Participativas	Comunicación	17	
				Capacidad de Organizar - Decidir	18	
				Toma de decisiones	19	
Capacidad de Aceptar responsabilidades	20					

Anexo 3

Matriz de Operacionalización de la Variable N° 2- Gestión por Objetivos

Matriz de Operacionalización						
Competencias Profesionales y Gestión por Objetivos en área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020						
V2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
GESTIÓN POR OBJETIVOS	<p>"Consiste en definir las áreas clave de resultados para la organización y para cada uno de los puestos directivos y equipos de trabajo, de forma coordinada y negociada, meta y convertirlas en objetivos medibles, expresados en resultados a lograr en un periodo de tiempo determinado, establecer planes de acción para lograr los objetivos y controlar su marcha hacia los mismos. (P17) AUTOR: Fidel Vicente Chaparro Gonzáles OBRA: Dirección por Objetivos AÑO: 2015</p>	<p>Al medir la gestión por objetivos, se ha descompuesto en implantación, Fijación y comunicación, Seguimiento y verificación, evaluación del desempeño, motivación, esfuerzos en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de licket para tener datos de la percepción de la población.</p>	Implantación	Cultura Organizacional	21	<p>CUESTIONARIO ESCALA DE LICKET</p> <p>1 = Muy en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy de Acuerdo</p>
				Responsabilidad Laboral	22	
				Autonomía laboral	23	
				Capacitación	24	
			Fijación y Comunicación	Objetivos específicos por área	25	
				Procesos de negociación	26	
				Intereses a las necesidades	27	
				Viabilidad de los objetivos	28	
			Seguimiento y Verificación	Herramientas de control	29	
				Cumplimiento de Tiempos	30	
				Proceso de Adaptación	31	
				Informe periódico	32	
				Acciones Correctivas	33	
			Evaluación de Desempeño	Revisiones Finales	34	
				Grado de Cumplimiento del Objetivo	35	
				Resultados Sostenibles	36	
			Motivación	Incentivos	37	
				Satisfacción laboral	38	
				Desarrollo profesional	39	
				Política de Ascensos	40	
Esfuerzo	Competitividad Laboral	41				
	Disponibilidad Laboral	42				
	Conocimiento de tareas	43				
	Comportamiento Laboral	44				

Anexo 4
Matriz de Consistencia de la Investigación

Matriz de Consistencia									
Competencias Profesionales y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020									
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Como se relaciona las competencias profesionales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020	Determinar la relación entre las competencias profesionales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020	Existe Relación entre las competencias profesionales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020	COMPETENCIAS PROFESIONALES	"Evaluar Competencias es sinónimo de recoger información acerca del desempeño de un aprendiz para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores previamente establecidos. En este sentido las competencias profesionales implican obtener información sobre el desempeño de una persona en la realización de un conjunto de tareas." P (10) AUTOR: JOSE ÁNGEL DEL POZO FLÓREZ OBRA: Competencias Profesionales AÑO: 2015	Al medir Competencias Profesionales, se ha descompuesto en competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales y competencias participativas en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de licket para tener datos de la percepción de la población.	Competencias Técnicas	Conocimientos	1.-2	CUESTIONARIO ESCALA DE LICKET 1 = Muy en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy de Acuerdo
							Destrezas	3.4.5	
Habilidades - Aprendizaje Continuo	6.7.								
Actitudes	8.9.								
Competencias metodológicas	Procedimientos	10							
	Soluciones - Creatividad e innovación	11							
Competencias sociales	Practicas	12							
	Liderazgo	13.14.							
	Trabajo en Equipo	15							
Competencias Participativas	Relaciones Interpersonales	16							
	Comunicación	17							
	Capacidad de Organizar - Decidir	18							
	Toma de decisiones	19							
	Capacidad de Aceptar responsabilidades	20							
ESPECIFICA	ESPECIFICA	ESPECIFICA							
Como se relaciona las competencias técnicas en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección	Determinar cómo se relaciona las competencias técnicas en la gestión por objetivos en el área administrativa	Existe relación entre las competencias técnicas y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección							

De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	GESTIÓN POR OBJETIVOS	"Consiste en definir las áreas clave de resultados para la organización y para cada uno de los puestos directivos y equipos de trabajo, de forma coordinada y negociada, meta y convertirlas en objetivos medibles, expresados en resultados a lograr en un periodo de tiempo determinado, establecer planes de acción para lograr los objetivos y controlar su marcha hacia los mismos. (P17) AUTOR: Fidel Vicente Chaparro Gonzáles OBRA: Dirección por Objetivos AÑO: 2015	Al medir la gestión por objetivos, se ha descompuesto en implantación, Fijación y comunicación, Seguimiento y verificación, evaluación del desempeño, motivación, esfuerzos en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de liket para tener datos de la percepción de la población.	Implantación	Cultura Organizacional	21	CUESTIONARIO ESCALA DE LICKET 1 = Muy en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy de Acuerdo	
Como se relaciona las competencias metodológicas en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Determinar cómo se relaciona las competencias metodológicas en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Existe relación entre las competencias metodológicas y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020					Fijación y Comunicación	Responsabilidad Laboral		22
								Autonomía laboral		23
								Capacitación		24
Como se relaciona las competencias sociales en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Determinar cómo se relaciona las competencias sociales en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Existe relación entre las competencias sociales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020					Seguimiento y Verificación	Objetivos específicos por área		25
								Procesos de negociación		26
			Intereses a las necesidades	27						
			Viabilidad de los objetivos	28						
			Herramientas de control	29						
Como se relaciona las competencias sociales en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Determinar cómo se relaciona las competencias sociales en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Existe relación entre las competencias sociales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Evaluación de Desempeño	Cumplimiento de Tiempos	30					
				Proceso de Adaptación	31					
				Informe periódico	32					
Como se relaciona las competencias sociales en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Determinar cómo se relaciona las competencias sociales en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Existe relación entre las competencias sociales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Evaluación de Desempeño	Acciones Correctivas	33					
				Revisiones Finales	34					
				Grado de Cumplimiento del Objetivo	35					
Como se relaciona las competencias sociales en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Determinar cómo se relaciona las competencias sociales en la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Existe relación entre las competencias sociales y la gestión por objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020	Evaluación de Desempeño	Resultados Sostenibles	36					

Anexo 5

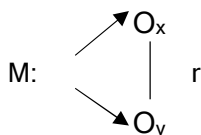
Diagrama del Diseño de Investigación

La presente investigación es descriptiva, no experimental, transversal, de diseño correlacional de acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2014), quien señala que es sustantiva porque tiene como propósito responder objetivamente a interrogantes planteadas en una determinada fracción de la realidad y del conocimiento.

Según Hernández, R. (2018) una variable “es un objeto de estudio que puede adoptar un valor observable y medible. En sustento a las definiciones se puede concluir que las competencias profesionales están relacionadas con habilidades desarrolladas para alcanzar los objetivos trazados.

Además, se trata de un diseño transversal, ya que se busca establecer la relación de variables medidas en una muestra en un único momento del tiempo.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Dónde:

M: Muestra de estudio, los trabajadores de la Dirección de Educación Intercultural Bilingüe

Ox: Observación de la V.1 Competencias Profesionales

Oy: Observación de la V. 2 Gestión por Objetivos

r: Coeficiente de correlación entre la variable “x” y variable “y”
Cumplimiento de objetivos

Anexo 6

Cálculo de la muestra

A partir de la población de origen se aplica la teoría del muestreo para determinar el tamaño de la muestra (n); para tal efecto se utilizó el muestreo aleatorio simple cuya formula es:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

N = Población = 45

n = Tamaño de la muestra

Z = nivel de confianza = 1.96

E = Error de precisión = 0.05

p = probabilidad de éxito = 0.5

q = probabilidad de fracaso = 0.5

Cuadro N° 1

Distribución Poblacional para la presente investigación

Cargo	Cantidad	Proporción
Especialistas Pedagógicos	30	0.6666
Administrativos	5	0.1111
Coordinadores	10	0.2222
Total	45	1.0000

Fuente: *Elaboración propia*

Reemplazando por los valores numéricos:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 45}{(0.05)^2 * (45-1) + (1.96)^2 * (0.5 * 0.5)} = 40$$

n = 40 (tamaño de la muestra)

Por lo que, para esta muestra de tamaño 40, se distribuyó aleatoriamente estratificada de la siguiente manera: 10 Coordinadores, 5 administradores, 30 especialistas pedagógicos de área

administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe. (Cuadro Nro. 2)

Cuadro Nro 2

Distribución muestral para la presente investigación:

Cargo	Cantidad	Proporción
Especialistas Pedagógicos	30	0.6666
Administrativos	5	0.1111
Coordinadores	10	0.2222
Total	45	1.0000

Fuente: *Elaboración propia*

Anexo 7

Escala de Likert

Escala de Likert	
Ítems	Respuesta
1	Muy en Desacuerdo
2	En Desacuerdo
3	Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo
4	De Acuerdo
5	Muy de Acuerdo

Fuente Escala de Licket

Anexo 8

Validación de Expertos

Validación de Datos de opinión de Expertos

N°	VALIDADORES	DATOS DEL EXPERTO	CRITERIO
1	Temático	Lopez Landauro, Rafael Arturo	Aplicable
2	Temático	Panche Rodriguez, Beatriz Odoná	Aplicable
3	Temático	Dios Zarate, Luis Enrique	Aplicable

Fuente elaboración propia

Anexo 9

Carta Solicitud de Investigación al DEIB

SOLICITO: Solicito autorización para realizar Trabajo de Investigación Científica

Sra. JUANA ADELA PALOMINO ALVA

COORDINADORA - DEIB

Yo, **Katty Arbaco Silvestre**, identificada con DNI N° 43881433, con domicilio en Mz J2 Lt 16 2da etapa Coop. 27 de abril – Ate Vitarte, colaboradora de la empresa Teleatento en el servicio de Natura. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Actualmente me encuentro en el III ciclo en la Maestría de Gestión Pública en la Universidad César Vallejo y conociendo su espíritu de apoyo al estudiante, solicito a usted autorización para realizar mi tesis cuyo nombre es: **Competencias Profesionales y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020**, y obtener el Grado Académico De Magister En Gestión Pública, todo ello debido a la nueva Ley universitaria N° 30220.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Lima, 25 de octubre del 2021



ARBACO SILVESTRE, KATTY
DNI: 43881433



JUANA PALOMINO ALVA
06197299

Anexo 10

Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

FICHA DE VALIDACIÓN

TITULO: Competencias Profesionales y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020

NOMBRE Y APELLIDOS: Katty Arbacó Silvestre

GRADO ACADEMICO: Bachiller en Administración de Empresas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	PREGUNTA	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Competencias Profesionales	Competencias Técnicas	Conocimientos	1	El conocimiento está vinculado a una tarea específica donde tiene relación con la competencia técnica de los especialistas pedagógicos	CUESTIONARIO ESCALA DE LICKET 1 = Muy en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni de Acuerdo ni Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy de Acuerdo	x		x		x		x	
			2	La forma simplificada es el resultado del proceso de aprendizaje dentro competencias técnicas		x		x		x		x	
		Destrezas	3	Los Coordinadores tienen arte al realizar algún trabajo o actividad		x		x		x		x	
			4	Las destrezas ante alguna tarea asignada es un gran potencial entre los coordinadores		x		x		x		x	
			5	Las competencias técnicas tienen gran influencia en desarrollar destrezas en nuestros administrativos		x		x		x		x	
		Habilidades - Aprendizaje Continuo	6	Las competencias técnicas y habilidades a desarrollar son de alto nivel en el campo profesional de los coordinadores		x		x		x		x	
			7	Se considera competencia intelectual como una habilidad básica que tienen alto nivel en los coordinadores		x		x		x		x	
		Actitudes	8	Las actitudes son los comportamientos que van enlazados con las		x		x		x		x	

			competencias en nuestros administrativos								
		9	Los especialistas pedagógicos reaccionan de diferente forma ante diferentes coordinadores	x		x		x		x	
Competencias metodológicas	Procedimientos	10	Los procedimientos que forman parte de las competencias metodológicas de la empresa son conocidos por nuestros coordinadores	x		x		x		x	
	Soluciones - Creatividad e innovación	11	Los coordinadores utilizan todas tus herramientas de trabajo para dar las mejores soluciones en línea y mejorar tú performance	x		x		x		x	
	Prácticas	12	Tus coordinadores adquieren práctica, dominio en el conocimiento del producto y estas son practicadas por tus administrativos	x		x		x		x	
	Liderazgo	13	Tus coordinadores son capaces de comprender las dificultades productivas para la empresa antes de que estas se presenten	x		x		x		x	
14		El liderazgo es ejercido por la persona a cargo el cual posee la cualidad de comunicarse de forma exitosa con los colaboradores al momento de hacer recomendaciones o sugerencias	x		x		x		x		
Competencias sociales	Trabajo en Equipo	15	El trabajo en equipo consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas y esto es trabajado por los líderes de la empresa para llegar a un objetivo	x		x		x		x	
	Relaciones Interpersonales	16	Se ve una buena relación interpersonal entre los administrativos que les permite llegar a sus objetivos	x		x		x		x	
	Comunicación	17	La comunicación asertiva es prácticamente diariamente entre los especialistas pedagógicos	x		x		x		x	

	Competencias Participativas	Capacidad de Organizar - Decidir	18	La organización está bien definida con sus funciones establecidas en los diferentes mandos de la empresa		x		x		x		x		
Toma de decisiones		19	La toma de decisiones es planeada siempre que es guiado por objetivos y es racional cuando selecciona las alternativas más adecuadas para lograr los objetivos entre tus coordinadores		x		x		x		x			
Capacidad de Aceptar responsabilidades		20	Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades		x		x		x		x			
Gestión por Objetivos	Implantación	Cultura Organizacional	21	Los buenos hábitos de cooperación y ayuda mutua, son culturas en la organización que facilitan se logren los resultados	CUESTIONARIO ESCALA DE LICKET 1 = Muy en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni de Acuerdo ni Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy de Acuerdo	x		x		x		x		
		Responsabilidad Laboral	22	La responsabilidad laboral de los especialistas pedagógicos es ejemplar pues realizan acciones en función a su área		x		x		x		x		
		Autonomía laboral	23	La autonomía laboral que ejercen los colaboradores facilita el aporte de nuevas estrategias para lograr resultados		x		x		x		x		
		Capacitación	24	Las capacitaciones gestionadas por el área de recursos humanos son coherentes al tipo de servicio		x		x		x		x		
	Fijación y Comunicación	Objetivos específicos por área	25	Implementar objetivos de corta duración son competencias que ejercen los jefes con idoneidad		x		x		x		x		
		Procesos de negociación	26	Los procesos de negociación para cumplir los objetivos, son socializados y consensuados por los especialistas pedagógicos		x		x		x		x		
		Intereses a las necesidades	27	Las necesidades del área para cumplir con los objetivos son atendidas y reportadas por correos corporativos.		x		x		x		x		
		Viabilidad de los objetivos	28	Los objetivos establecidos son viables en su cumplimiento y se comunican oportunamente		x		x		x		x		

Seguimiento y Verificación	Herramientas de control	29	Las herramientas de control para el cumplimiento de objetivos son ideales al tipo de servicio.	x		x		x		x	
	Cumplimiento de Tiempos	30	Las fechas programadas o tiempos establecidos para el cumplimiento de tareas es pertinente	x		x		x		x	
	Proceso de Adaptación	31	Cuando los especialistas pedagógicos son nuevos su proceso de adaptación son costeados por la jefatura	x		x		x		x	
	Informe periódico	32	Periódicamente se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	x		x		x		x	
	Acciones Correctivas	33	Las acciones correctivas que se desarrollan en el área son las ideales pues resuelven situaciones	x		x		x		x	
	Revisiones Finales	34	Durante el desarrollo de tareas las revisiones de las mismas se dan en tiempos oportunos	x		x		x		x	
Evaluación de Desempeño	Grado de Cumplimiento del Objetivo	35	Los especialistas pedagógicos que evidencian un grado alto de cumplimiento en los objetivos son derivados a otros equipos para hacer la retroalimentación	x		x		x		x	
	Resultados Sostenibles	36	La evaluación del desempeño rebela resultados confiables según el nivel de logro de los colaboradores	x		x		x		x	
Motivación	Incentivos	37	La escala de incentivos es proporcional al nivel de cumplimiento de objetivos de los colaboradores	x		x		x		x	
	Satisfacción laboral	38	La satisfacción laboral de los colaboradores en el área es el resultado de la motivación	x		x		x		x	
	Desarrollo profesional	39	Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	x		x		x		x	
	Política de Ascensos	40	Se cuenta con una política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	x		x		x		x	
Esfuerzo	Competitividad Laboral	41	Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados, la	x		x		x		x	

			competencia ente ellos garantizan se cumplan los objetivos							
	Disponibilidad Laboral	42	Las jornadas laborales permite cumplir las tareas sin ampliarlas	x		x		x		x
	Conocimiento de tareas	43	Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	x		x		x		x
	Comportamiento Laboral	44	El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	x		x		x		x

OBSERVACIONES

.....
 FECHA DE REVISIÓN 01/12/2021

FIRMA DE QUIEN VALIDA EL INSTRUMENTO



DTC. DNI. 07909441, CORLAD 02098

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Competencias Profesionales y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020

NOMBRE Y APELLIDOS: Katty Arbaco Silvestre

GRADO ACADÉMICO: Bachiller en Administración de Empresas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	PREGUNTA	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Competencias Profesionales	Competencias Técnicas	Conocimientos	1	El conocimiento está vinculado a una tarea específica donde tiene relación con la competencia técnica de los especialistas pedagógicos	CUESTIONARIO ESCALA DE LICKET 1 = Muy en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni de Acuerdo ni Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy de Acuerdo								
			2	La forma simplificada es el resultado del proceso de aprendizaje dentro competencias técnicas		x		x		x		x	
		Destrezas	3	Los Coordinadores tienen arte al realizar algún trabajo o actividad		x		x		x		x	
			4	Las destrezas ante alguna tarea asignada es un gran potencial entre los coordinadores		x		x		x		x	
			5	Las competencias técnicas tienen gran influencia en desarrollar destrezas en nuestros administrativos		x		x		x		x	
		Habilidades - Aprendizaje Continuo	6	Las competencias técnicas y habilidades a desarrollar son de alto nivel en el campo profesional de los coordinadores		x		x		x		x	
			7	Se considera competencia intelectual como una habilidad básica que tienen alto nivel en los coordinadores		x		x		x		x	

	Actitudes	8	Las actitudes son los comportamientos que van enlazados con las competencias en nuestros administrativos	x		x		x		x
		9	Los especialistas pedagógicos reaccionan de diferente forma ante diferentes coordinadores	x		x		x		x
Competencias metodológicas	Procedimientos	10	Los procedimientos que forman parte de las competencias metodológicas de la empresa son conocidos por nuestros coordinadores	x		x		x		x
	Soluciones - Creatividad e innovación	11	Los coordinadores utilizan todas tus herramientas de trabajo para dar las mejores soluciones en línea y mejorar tu performance	x		x		x		x
	Prácticas	12	Tus coordinadores adquieren práctica, dominio en el conocimiento del producto y estas son practicadas por tus administrativos	x		x		x		x
	Liderazgo	13	Tus coordinadores son capaces de comprender las dificultades productivas para la empresa antes de que estas se presenten	x		x		x		x
Competencias sociales	Liderazgo	14	El liderazgo es ejercido por la persona a cargo el cual posee la cualidad de comunicarse de forma exitosa con los colaboradores al momento de hacer recomendaciones o sugerencias	x		x		x		x
	Trabajo en Equipo	15	El trabajo en equipo consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas y esto es trabajado por los líderes de la empresa para llegar a un objetivo	x		x		x		x
	Relaciones Interpersonales	16	Se ve una buena relación interpersonal entre los administrativos que les permite llegar a sus objetivos	x		x		x		x

	Intereses a las necesidades	27	Las necesidades del área para cumplir con los objetivos son atendidas y reportadas por correos corporativos.	x		x		x		x
	Viabilidad de los objetivos	28	Los objetivos establecidos son viables en su cumplimiento y se comunican oportunamente	x		x		x		x
Seguimiento y Verificación	Herramientas de control	29	Las herramientas de control para el cumplimiento de objetivos son ideales al tipo de servicio.	x		x		x		x
	Cumplimiento de Tiempos	30	Las fechas programadas o tiempos establecidos para el cumplimiento de tareas es pertinente	x		x		x		x
	Proceso de Adaptación	31	Cuando los especialistas pedagógicos son nuevos su proceso de adaptación son costeados por la jefatura	x		x		x		x
	Informe periódico	32	Periódicamente se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	x		x		x		x
	Acciones Correctivas	33	Las acciones correctivas que se desarrollan en el área son las ideales pues resuelven situaciones	x		x		x		x
	Revisiones Finales	34	Durante el desarrollo de tareas las revisiones de las mismas se dan en tiempos oportunos	x		x		x		x
	Evaluación de Desempeño	Grado de Cumplimiento del Objetivo	35	Los especialistas pedagógicos que evidencian un grado alto de cumplimiento en los objetivos son derivados a otros equipos para hacer la retroalimentación	x		x		x	
Resultados Sostenibles		36	La evaluación del desempeño rebela resultados confiables según el nivel de logro de los colaboradores	x		x		x		x
Motivación	Incentivos	37	La escala de incentivos es proporcional al nivel de cumplimiento de objetivos de los colaboradores	x		x		x		x

	Satisfacción laboral	38	La satisfacción laboral de los colaboradores en el área es el resultado de la motivación	X		X		X		X		
	Desarrollo profesional	39	Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	X		X		X		X		
	Política de Ascensos	40	Se cuenta con una política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	X		X		X		X		
	Esfuerzo	Competitividad Laboral	41	Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados, la competencia entre ellos garantizan se cumplan los objetivos	X		X		X		X	
		Disponibilidad Laboral	42	Las jornadas laborales permite cumplir las tareas sin ampliarlas	X		X		X		X	
		Conocimiento de tareas	43	Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	X		X		X		X	
		Comportamiento Laboral	44	El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	X		X		X		X	

OBSERVACIONES

.....

FECHA DE REVISIÓN 30 de noviembre 2021

FIRMA DE QUIEN VALIDA EL INSTRUMENTO

COLOQUE ACÁ EL CARGO QUE OCUPA, DNI Y SU NRO DE COLEGIATURA (OPCIONAL)

PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ

DNI: 09586832

JEFE DE LE ESCUELA DE POSGRADO UCV CALLAO



.....
Firma del Experto Informante.

FICHA DE VALIDACIÓN

TITULO: Competencias Profesionales y Gestión por Objetivos en el área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingüe, MINEDU, Lima 2020

NOMBRE Y APELLIDOS: Katty Arbacó Silvestre

GRADO ACADÉMICO: Bachiller en Administración de Empresas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	PREGUNTA	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Competencias Profesionales	Competencias Técnicas	Conocimientos	1	El conocimiento está vinculado a una tarea específica donde tiene relación con la competencia técnica de los especialistas pedagógicos	CUESTIONARIO ESCALA DE LICKET 1 = Muy en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni de Acuerdo ni Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy de Acuerdo	√		√		√		√	
			2	La forma simplificada es el resultado del proceso de aprendizaje dentro competencias técnicas		√		√		√		√	
		Destrezas	3	Los Coordinadores tienen arte al realizar algún trabajo o actividad		√		√		√		√	
			4	Las destrezas ante alguna tarea asignada es un gran potencial entre los coordinadores		√		√		√		√	
			5	Las competencias técnicas tienen gran influencia en desarrollar destrezas en nuestros administrativos		√		√		√		√	
		Habilidades - Aprendizaje Continuo	6	Las competencias técnicas y habilidades a desarrollar son de alto nivel en el campo profesional de los coordinadores		√		√		√		√	
			7	Se considera competencia intelectual como una habilidad básica que tienen alto nivel en los coordinadores		√		√		√		√	

	Actitudes	8	Las actitudes son los comportamientos que van enlazados con las competencias en nuestros administrativos	√		√		√		√	
		9	Los especialistas pedagógicos reaccionan de diferente forma ante diferentes coordinadores	√		√		√		√	
Competencias metodológicas	Procedimientos	10	Los procedimientos que forman parte de las competencias metodológicas de la empresa son conocidos por nuestros coordinadores	√		√		√		√	
	Soluciones - Creatividad e innovación	11	Los coordinadores utilizan todas tus herramientas de trabajo para dar las mejores soluciones en línea y mejorar tú performance	√		√		√		√	
	Prácticas	12	Tus coordinadores adquieren práctica, dominio en el conocimiento del producto y estas son practicadas por tus administrativos	√		√		√		√	
	Competencias sociales	Liderazgo	13	Tus coordinadores son capaces de comprender las dificultades productivas para la empresa antes de que estas se presenten	√		√		√		√
14			El liderazgo es ejercido por la persona a cargo el cual posee la cualidad de comunicarse de forma exitosa con los colaboradores al momento de hacer recomendaciones o sugerencias	√		√		√		√	
Trabajo en Equipo		15	El trabajo en equipo consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas y esto es trabajado por los líderes de la empresa para llegar a un objetivo	√		√		√		√	
Relaciones Interpersonales		16	Se ve una buena relación interpersonal entre los administrativos que les permite llegar a sus objetivos	√		√		√		√	

		Comunicación	17	La comunicación asertiva es prácticamente diariamente entre los especialistas pedagógicos		√		√		√		√			
	Competencias Participativas	Capacidad de Organizar - Decidir	18	La organización está bien definida con sus funciones establecidas en los diferentes mandos de la empresa		√		√		√		√			
		Toma de decisiones	19	La toma de decisiones es planeada siempre que es guiado por objetivos y es racional cuando selecciona las alternativas más adecuadas para lograr los objetivos entre tus coordinadores		√		√		√		√			
		Capacidad de Aceptar responsabilidades	20	Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades		√		√		√		√			
		Cultura Organizacional	21	Los buenos hábitos de cooperación y ayuda mutua, son culturas en la organización que facilitan se logren los resultados		√		√		√		√			
Gestión por Objetivos	Implantación	Responsabilidad Laboral	22	La responsabilidad laboral de los especialistas pedagógicos es ejemplar pues realizan acciones en función a su área	CUESTIONARIO ESCALA DE LICKET 1 = Muy en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni de Acuerdo ni Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy de Acuerdo	√		√		√		√			
		Autonomía laboral	23	La autonomía laboral que ejercen los colaboradores facilita el aporte de nuevas estrategias para lograr resultados		√		√		√		√			
		Capacitación	24	Las capacitaciones gestionadas por el área de recursos humanos son coherentes al tipo de servicio		√		√		√		√			
		Objetivos específicos por área	25	Implementar objetivos de corta duración son competencias que ejercen los jefes con idoneidad		√		√		√		√			
	Fijación y Comunicación	Procesos de negociación	26	Los procesos de negociación para cumplir los objetivos, son socializados y consensuados por los especialistas pedagógicos		√		√		√		√		√	

	Intereses a las necesidades	27	Las necesidades del área para cumplir con los objetivos son atendidas y reportadas por correos corporativos.	√		√		√		√	
	Viabilidad de los objetivos	28	Los objetivos establecidos son viables en su cumplimiento y se comunican oportunamente	√		√		√		√	
Seguimiento y Verificación	Herramientas de control	29	Las herramientas de control para el cumplimiento de objetivos son ideales al tipo de servicio.	√		√		√		√	
	Cumplimiento de Tiempos	30	Las fechas programadas o tiempos establecidos para el cumplimiento de tareas es pertinente	√		√		√		√	
	Proceso de Adaptación	31	Cuando los especialistas pedagógicos son nuevos su proceso de adaptación son costeados por la jefatura	√		√		√		√	
	Informe periódico	32	Periódicamente se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	√		√		√		√	
	Acciones Correctivas	33	Las acciones correctivas que se desarrollan en el área son las ideales pues resuelven situaciones	√		√		√		√	
	Revisiones Finales	34	Durante el desarrollo de tareas las revisiones de las mismas se dan en tiempos oportunos	√		√		√		√	
Evaluación de Desempeño	Grado de Cumplimiento del Objetivo	35	Los especialistas pedagógicos que evidencian un grado alto de cumplimiento en los objetivos son derivados a otros equipos para hacer la retroalimentación	√		√		√		√	
	Resultados Sostenibles	36	La evaluación del desempeño rebela resultados confiables según el nivel de logro de los colaboradores	√		√		√		√	
Motivación	Incentivos	37	La escala de incentivos es proporcional al nivel de cumplimiento de objetivos de los colaboradores	√		√		√		√	

Esfuerzo	Satisfacción laboral	38	La satisfacción laboral de los colaboradores en el área es el resultado de la motivación	√		√		√		√	
	Desarrollo profesional	39	Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	√		√		√		√	
	Política de Ascensos	40	Se cuenta con una política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	√		√		√		√	
	Competitividad Laboral	41	Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados, la competencia ente ellos garantizan se cumplan los objetivos	√		√		√		√	
	Disponibilidad Laboral	42	Las jornadas laborales permite cumplir las tareas sin ampliarlas	√		√		√		√	
	Conocimiento de tareas	43	Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	√		√		√		√	
	Comportamiento Laboral	44	El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	√		√		√		√	

OBSERVACIONES: *Suficiencia Proba*

FECHA DE REVISIÓN: 03-XII-21

Rafael Arturo López Landauro

DNI 08273208

CLAD: 32611

Anexo 11:
Cuestionario virtual

**COMPETENCIAS PROFESIONALES Y GESTIÓN POR OBJETIVOS EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL
BILINGUE, MINEDU, LIMA 2020**

OBJETIVO: Determinar la relación entre las competencias profesionales y la gestión por objetivos en área administrativa de la Dirección De Educación Intercultural Bilingue, MINEDU, Lima 2020

<https://forms.gle/Qw3jRmev9xuQ8nb99>



Cuestionario sobre la Competencias Profesionales y la Gestión por Objetivos

Con fecha 25.10.2021 firmada por la coordinadora Juana Palomino Alva, del área administrativa de la Dirección de Educación Intercultural Bilingue del Ministerio de Educación, se concede el permiso para la aplicación de la cuestionario de investigación de tesis.

El presente cuestionario esta orientado a medir de manera objetiva la concordancia de las competencias profesionales y la gestión por objetivos para poder analizar la posibilidad de implementar mejoras y cambios en los procesos estratégicos de la institución. Por lo que se agradece responder de manera sincera y objetiva teniendo en consideración que la aplicación del cuestionario es anónima.

1. El conocimiento está vinculado a una tarea específica donde tiene relación con la competencia técnica de los especialistas pedagógicos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

2. La forma simplificada es el resultado del proceso de aprendizaje dentro competencias técnicas *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

3. Los Coordinadores tienen arte al realizar algún trabajo o actividad *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

4. Las destrezas ante alguna tarea asignada es un gran potencial entre los coordinadores *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

5. Las competencias técnicas tienen gran influencia en desarrollar destrezas en nuestros administrativos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

6. Las competencias técnicas y habilidades a desarrollar son de alto nivel en el campo profesional de los coordinadores *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

7. Se considera competencia intelectual como una habilidad básica que tienen alto nivel en los coordinadores *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

8. Las actitudes son los comportamientos que van enlazados con las competencias en nuestros administrativos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

9. Los especialistas pedagógicos reaccionan de diferente forma ante diferentes coordinadores *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

10. Los procedimientos que forman parte de las competencias metodológicas de la empresa son conocidos por nuestros coordinadores *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

11. Los coordinadores utilizan todas tus herramientas de trabajo para dar las mejores soluciones en línea y mejorar tú performance *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

12. Tus coordinadores adquieren practica, dominio en el conocimiento del producto y estas son practicadas por tus administrativos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

13. Tus coordinadores son capaces de comprender las dificultades productivas para la empresa antes de que estas se presenten *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

14. El liderazgo es ejercido por la persona a cargo el cual posee la cualidad de comunicarse de forma exitosa con los colaboradores al momento de hacer recomendaciones o sugerencias *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

15. El trabajo en equipo consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas y esto es trabajado por los líderes de la empresa para llegar a un objetivo *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

16. Se ve una buena relación interpersonal entre los administrativos que les permite llegar a sus objetivos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

17. La comunicación asertiva es prácticamente diariamente entre los especialistas pedagógicos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

18. La organización está bien definida con sus funciones establecidas en los diferentes mandos de la empresa *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

19. La toma de decisiones es planeado siempre que es guiado por objetivos y es racional cuando selecciona las alternativas más adecuadas para lograr los objetivos entre tus coordinadores *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

20. Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

21. Los buenos hábitos de cooperación y ayuda mutua, son culturas en la organización que facilitan se logren los resultados *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

22. La responsabilidad laboral de los especialistas pedagógicos es ejemplar pues realizan acciones en función a su área *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

23. La autonomía laboral que ejercen los colaboradores facilitan el aporte de nuevas estrategias para lograr resultados *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

24. Las capacitaciones gestionadas por el área de recursos humanos son coherentes al tipo de servicio *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

25. Implementar objetivos de corta duración son competencias que ejercen los jefes con idoneidad *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

26. Los procesos de negociación para cumplir los objetivos, son socializados y consensuados por los especialistas pedagógicos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

27. Las necesidades del área para cumplir con los objetivos son atendidas y reportadas por correos corporativos. *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

28. Los objetivos establecidos son viables en su cumplimiento y se comunican oportunamente *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

29. Las herramientas de control para el cumplimiento de objetivos son ideales al tipo de servicio. *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

30. Las fechas programadas o tiempos establecidos para el cumplimiento de tareas es pertinente *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

31. Cuando los especialistas pedagógicos son nuevos su proceso de adaptación son costeados por la jefatura *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

32. Periódicamente se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

33. Las acciones correctivas que se desarrollan en el área son las ideales pues resuelven situaciones *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

34. Durante el desarrollo de tareas las revisiones de las mismas se dan en tiempos oportunos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

35. Los especialistas pedagógicos que evidencian un grado alto de cumplimiento en los objetivos son derivados a otros equipos para hacer la retroalimentación *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

36. La evaluación del desempeño rebela resultados confiables según el nivel de logro de los colaboradores *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

37. La escala de incentivos es proporcional al nivel de cumplimiento de objetivos de los colaboradores *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

38. La satisfacción laboral de los colaboradores en el área es el resultado de la motivación *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

39. Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

40. Se cuenta con una política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

41. Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados, la competencia ente ellos garantizan se cumplan los objetivos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

42. Las jornadas laborales permite cumplir las tareas sin ampliarlas *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

43. Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

44. El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización *

- Muy en Desacuerdo
- En Desacuerdo
- Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
- De Acuerdo
- Muy de Acuerdo

Anexo 12

Análisis Estadístico Descriptivo del Plan Piloto de la presente Investigación aplicado a una muestra n=10

1. Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

2. Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	44

3. Estadísticas de cada pregunta realizada en la presente investigación

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Vinculación del conocimiento	2,70	1,252	10
Resultado del proceso de forma simplificada	1,80	,632	10
Trabajo coordinado	2,80	1,135	10
Las destrezas como potencial	2,10	1,287	10
Las competencias técnicas en los administrativos	2,30	,675	10

Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel	2,30	1,252	10
Se considera competencia intelectual es una habilidad básica	2,70	1,252	10
Las actitudes van enlazadas con las competencias	1,80	,632	10
Los especialistas pedagógicos y sus reacciones	2,60	,843	10
Los procedimientos son conocidos por los coordinadores	2,10	1,287	10
Soluciones en línea.	2,30	,675	10
Los coordinadores adquieren dominio del producto	2,40	1,430	10
Capacidad de comprender las dificultades productivas	2,60	,843	10
El liderazgo es ejercido por la persona a cargo	2,60	1,075	10
El trabajo en equipo	1,80	,632	10
Relación interpersonal	2,60	,843	10
Comunicación asertiva	2,10	1,287	10
Delegación de funciones	2,30	,675	10
La toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores	2,40	1,430	10
Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades	1,80	,789	10
Los buenos hábitos son cultura en la organización	2,70	1,252	10
Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área	1,80	,632	10
La autonomía laboral genera nuevas estrategias	2,80	1,135	10
Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio	2,30	1,337	10
Implementar objetivos de corta duración	2,30	,675	10
Los procesos de negociación	2,20	1,135	10
Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos.	2,80	1,135	10
Los objetivos establecidos son viables	2,20	1,229	10

Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.	2,30	1,059	10
Las fechas de trabajo son establecidas	2,40	1,174	10
Especialistas nuevos	2,00	,816	10
Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	2,20	1,317	10
Las acciones correctivas son las ideales	2,30	1,636	10
El avance de tareas se revisa periódicamente	1,70	,823	10
Retroalimentación	2,30	,675	10
La evaluación del desempeño revela el nivel de logro	2,10	1,287	10
La escala de incentivos es proporcional	2,70	,949	10
La satisfacción laboral es el resultado de la motivación	2,40	1,174	10
Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	2,10	,738	10
La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	2,70	1,252	10
Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados	2,20	1,229	10
Manejo de tiempo	2,20	,789	10
Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	2,40	1,430	10
El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	1,80	,789	10

4. Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Vinculación del conocimiento	98,30	405,344	,696	,900
Resultado del proceso de forma simplificada	99,20	433,289	,316	,905
Trabajo coordinado	98,20	416,400	,525	,902
Las destrezas como potencial	98,90	415,878	,466	,903
Las competencias técnicas en los administrativos	98,70	432,456	,324	,905
Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel	98,70	409,344	,614	,901
Se considera competencia intelectual es una habilidad básica	98,30	405,344	,696	,900
Las actitudes van enlazadas con las competencias	99,20	433,289	,316	,905
Los especialistas pedagógicos y sus reacciones	98,40	419,600	,628	,902
Los procedimientos son conocidos por los coordinadores	98,90	415,878	,466	,903
Soluciones en línea.	98,70	432,456	,324	,905
Los coordinadores adquieren dominio del producto	98,60	402,711	,649	,900
Capacidad de comprender las dificultades productivas	98,40	419,600	,628	,902
El liderazgo es ejercido por la persona a cargo	98,40	412,044	,660	,901
El trabajo en equipo	99,20	433,289	,316	,905
Relación interpersonal	98,40	419,600	,628	,902

Comunicación asertiva	98,90	415,878	,466	,903
Delegación de funciones	98,70	432,456	,324	,905
La toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores	98,60	402,711	,649	,900
Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades	99,20	435,289	,185	,906
Los buenos hábitos son cultura en la organización	98,30	405,344	,696	,900
Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área	99,20	433,289	,316	,905
La autonomía laboral genera nuevas estrategias	98,20	416,400	,525	,902
Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio	98,70	415,789	,448	,903
Implementar objetivos de corta duración	98,70	437,567	,141	,906
Los procesos de negociación	98,80	406,622	,745	,899
Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos.	98,20	436,178	,096	,908
Los objetivos establecidos son viables	98,80	409,511	,623	,901
Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.	98,70	453,344	-,276	,912
Las fechas de trabajo son establecidas	98,60	463,378	-,450	,915
Especialistas nuevos	99,00	447,778	-,186	,909
Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	98,80	428,400	,218	,907
Las acciones correctivas son las ideales	98,70	428,011	,167	,909

El avance de tareas se revisa periódicamente	99,30	433,122	,239	,906
Retroalimentación	98,70	437,567	,141	,906
La evaluación del desempeño revela el nivel de logro	98,90	400,100	,782	,898
La escala de incentivos es proporcional	98,30	417,122	,619	,902
La satisfacción laboral es el resultado de la motivación	98,60	412,489	,590	,901
Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	98,90	435,656	,188	,906
La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	98,30	412,678	,546	,902
Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados	98,80	418,178	,444	,903
Manejo de tiempo	98,80	435,289	,185	,906
Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	98,60	402,711	,649	,900
El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	99,20	435,289	,185	,906

5. estadísticas de escala de la presente investigación

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
101,00	442,000	21,024	44

Anexo 13

Resultados de la investigación y Análisis Inferencial - Plan Piloto

6. Estadística Descriptiva del plan piloto para las 44 preguntas de las Variables en la presente investigación Tamaño de muestra = 10 – Plan Piloto

Parte 1		Vinculación del conocimiento	Resultado del proceso de forma simplificada	Trabajo coordinado	Las destrezas como potencial	Las competencias técnicas en los administrativos	Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel	Se considera competencia intelectual es una habilidad básica	Las actitudes van enlazadas con las competencias
N	Válido	10	10	10	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.70	1.80	2.80	2.10	2.30	2.30	2.70	1.80
Mediana		3.00	2.00	2.50	2.00	2.00	2.50	3.00	2.00
Moda		3	2	2 ^a	1	2	1	3	2
Desviación estándar		1.252	0.632	1.135	1.287	0.675	1.252	1.252	0.632
Varianza		1.567	0.400	1.289	1.656	0.456	1.567	1.567	0.400
Rango		4	2	3	4	2	3	4	2

Parte 2		Los especialistas pedagógicos y sus reacciones	Los procedimientos son conocidos por los coordinadores	Soluciones en línea.	Los coordinadores adquieren dominio del producto	Capacidad de comprender las dificultades productivas	El liderazgo es ejercido por la persona a cargo	El trabajo en equipo	Relación interpersonal
N	Válido	10	10	10	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.60	2.10	2.30	2.40	2.60	2.60	1.80	2.60
Mediana		3.00	2.00	2.00	2.50	3.00	3.00	2.00	3.00
Moda		3	1	2	1	3	3	2	3
Desviación estándar		0.843	1.287	0.675	1.430	0.843	1.075	0.632	0.843
Varianza		0.711	1.656	0.456	2.044	0.711	1.156	0.400	0.711

Rango		3	4	2	4	3	3	2	3
Parte 3		Comunicación asertiva	Delegación de funciones	La toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores	Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades	Los buenos hábitos son cultura en la organización	Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área	La autonomía laboral genera nuevas estrategias	Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio
N	Válido	10	10	10	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.10	2.30	2.40	1.80	2.70	1.80	2.80	2.30
Mediana		2.00	2.00	2.50	2.00	3.00	2.00	2.50	2.00
Moda		1	2	1	1 ^a	3	2	2 ^a	2
Desviación estándar		1.287	0.675	1.430	0.789	1.252	0.632	1.135	1.337
Varianza		1.656	0.456	2.044	0.622	1.567	0.400	1.289	1.789
Rango		4	2	4	2	4	2	3	4

Parte 4		Implementar objetivos de corta duración	Los procesos de negociación	Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos.	Los objetivos establecidos son viables	Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.	Las fechas de trabajo son establecidas	Especialistas nuevos	Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos
N	Válido	10	10	10	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.30	2.20	2.80	2.20	2.30	2.40	2.00	2.20
Mediana		2.00	2.50	3.00	2.00	2.50	2.50	2.00	2.00
Moda		2	1 ^a	3	2	3	1 ^a	2	1
Desviación estándar		0.675	1.135	1.135	1.229	1.059	1.174	0.816	1.317
Varianza		0.456	1.289	1.289	1.511	1.122	1.378	0.667	1.733
Rango		2	3	4	4	3	3	2	4

Parte 5		Las acciones correctivas son las ideales	El avance de tareas se revisa periódicamente	Retroalimentación	La evaluación del desempeño revela el nivel de logro	La escala de incentivos es proporcional	La satisfacción laboral es el resultado de la motivación	Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos
N	Válido	10	10	10	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.30	1.70	2.30	2.10	2.70	2.40	2.10	2.70
Mediana		1.50	1.50	2.00	2.00	3.00	2.50	2.00	3.00
Moda		1	1	2	1	3	1 ^a	2	3
Desviación estándar		1.636	0.823	0.675	1.287	0.949	1.174	0.738	1.252
Varianza		2.678	0.678	0.456	1.656	0.900	1.378	0.544	1.567
Rango		4	2	2	4	3	3	2	4

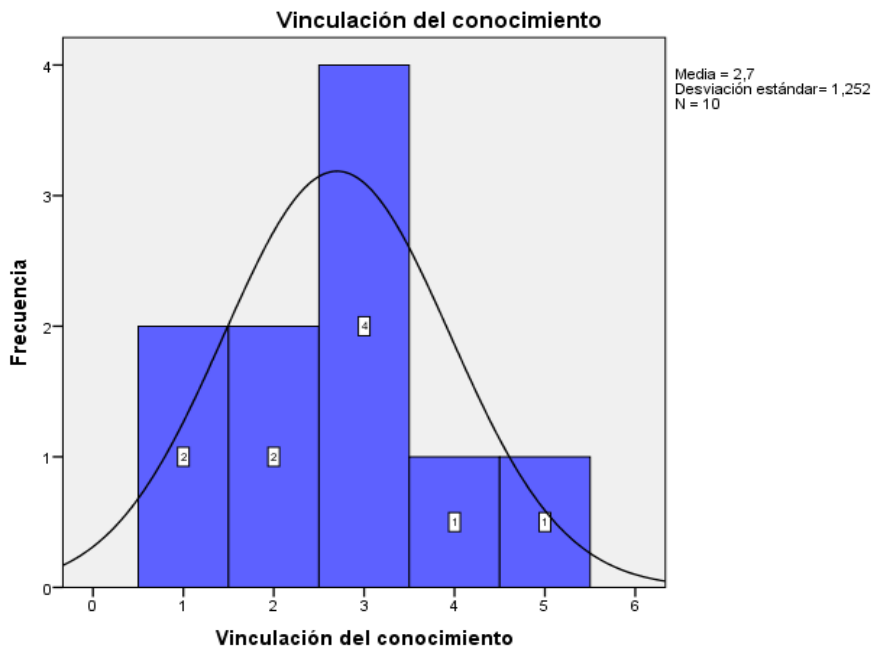
Parte 6		Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados	Manejo de tiempo	Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización
N	Válido	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2.20	2.20	2.40	1.80
Mediana		2.00	2.00	2.50	2.00
Moda		2	2 ^a	1	1 ^a
Desviación estándar		1.229	0.789	1.430	0.789
Varianza		1.511	0.622	2.044	0.622
Rango		4	2	4	2

Tablas de frecuencia e Histogramas del análisis de datos del plan Piloto

Tabla 1: Vinculación del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
	En Desacuerdo	2	20,0	20,0	40,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	80,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 1: Histograma Vinculación del conocimiento



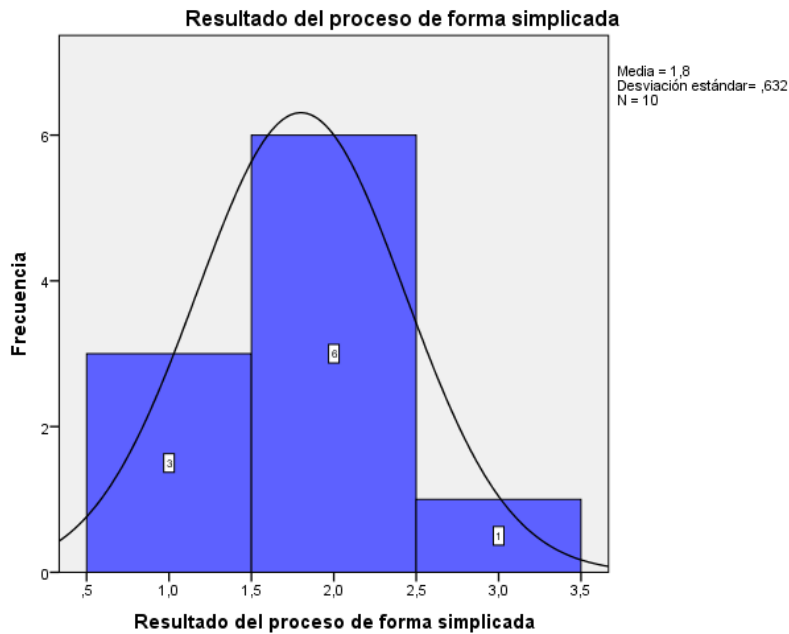
Interpretación:

Se indagó sobre la formulación actual de la vinculación del conocimiento y se pudo apreciar que los especialistas estuvieron de acuerdo en 10% y un 10% totalmente de acuerdo; pero un significativo 40% no manifestó una clara posición a este respecto por lo que se pudo interpretar como un desconocimiento de estos.

Tabla 2: Resultado del Proceso de forma Simplificada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	6	60,0	60,0	90,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 2: Histograma Resultado del Proceso de forma Simplificada



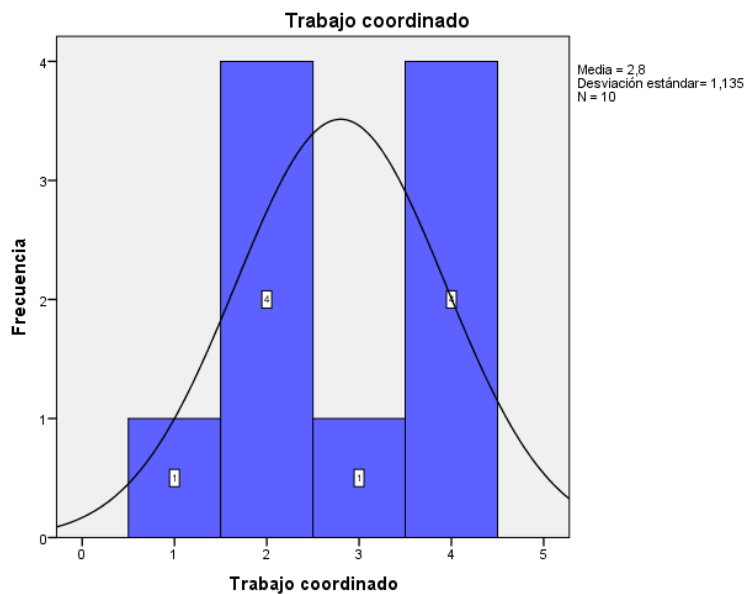
Interpretación:

Un significativo 90% manifestó estar en desacuerdo a este respecto y un 10% prefieren no opinar.

Tabla 3: Trabajo Coordinado

		Trabajo coordinado			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	4	40,0	40,0	50,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	1	10,0	10,0	60,0
	De Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 3: Histograma Trabajo Coordinado



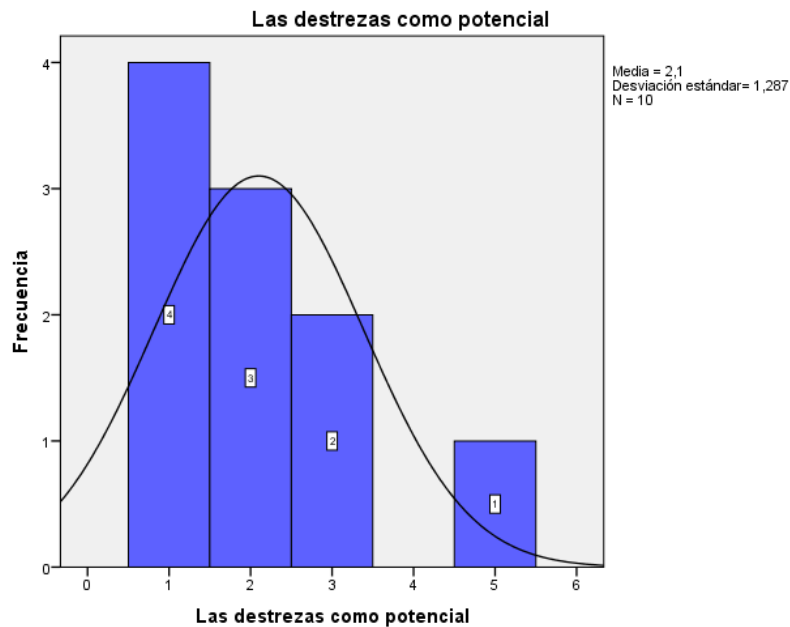
Interpretación:

Se indagó sobre la formulación actual de la vinculación del conocimiento y se pudo apreciar que los especialistas estuvieron de acuerdo en 40% y un 10% totalmente de acuerdo; pero un significativo 50% manifestó una clara posición a este respecto por lo que se pudo interpretar como un desacuerdo de estos.

Tabla 4: Destreza como potencial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	3	30,0	30,0	70,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	2	20,0	20,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 4: Histograma Destreza como potencial



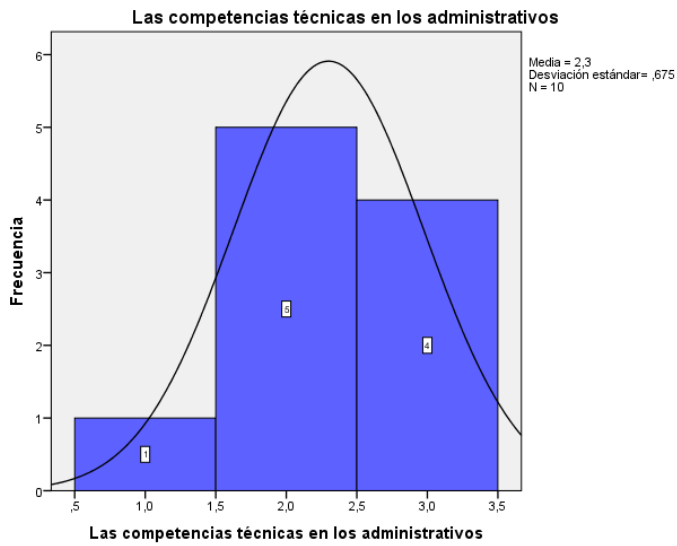
Interpretación:

Se evidencia que estuvieron muy de acuerdo un 10%, mientras que el 20% prefiere no opinar y el 70% se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 5: Las competencias técnicas en los administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 5: Histograma Las competencias técnicas en los administrativos



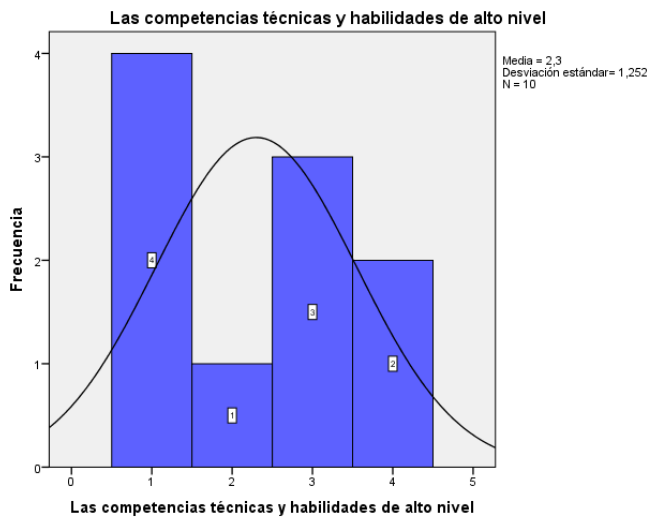
Interpretación:

El 40% de los colaboradores no tuvieron una posición clara, mientras que el 60% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 6: Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	1	10,0	10,0	50,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	3	30,0	30,0	80,0
	De Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 6: Histograma las competencias técnicas y habilidades de alto nivel



Interpretación:

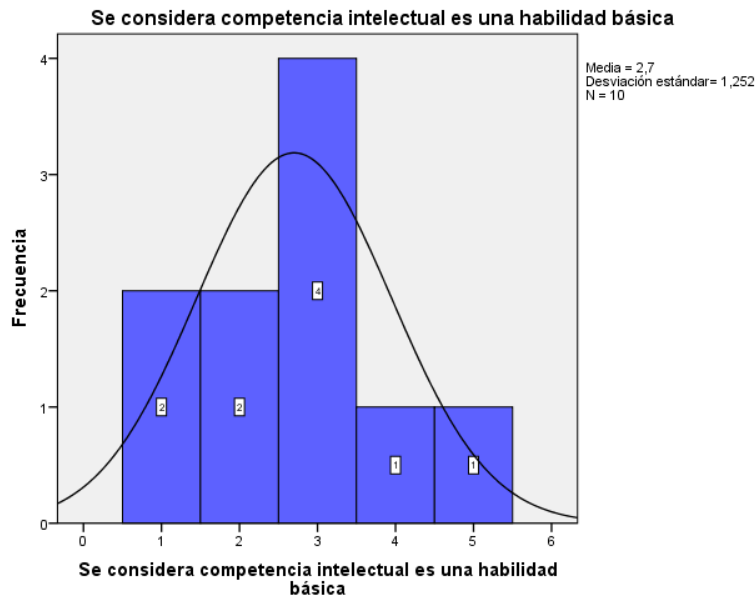
Un 20% estuvo de acuerdo, mientras que el 30% prefiere mantenerse al margen y el 50% no se encuentran muy satisfechos con las competencias.

Tabla 7: Se considera competencia intelectual es una habilidad básica

Se considera competencia intelectual es una habilidad básica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
	En Desacuerdo	2	20,0	20,0	40,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	80,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 7: Histograma se considera competencia intelectual es una habilidad básica



Interpretación:

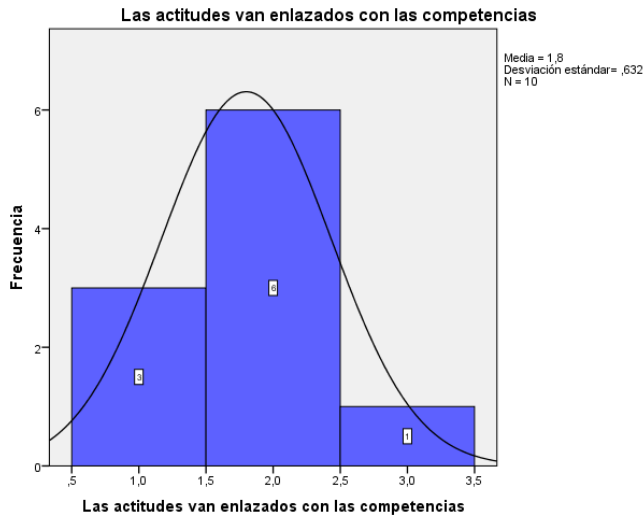
Se considera que un 20% estuvieron de acuerdo, mientras que el 40% no sabe no opina y el otro 40% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 8: Las actitudes van enlazadas con las competencias

Las actitudes van enlazadas con las competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	6	60,0	60,0	90,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 8: Histograma las actitudes van enlazadas con las competencias



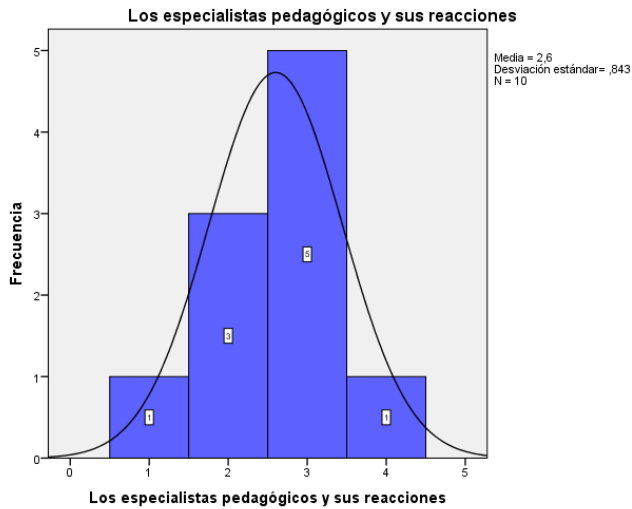
Interpretación:

El 90 % se encuentra en desacuerdo con las actitudes como competencia

Tabla 9: Los especialistas pedagógicos y sus reacciones
Los especialistas pedagógicos y sus reacciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	3	30,0	30,0	40,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	5	50,0	50,0	90,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 9: Histograma los especialistas pedagógicos y sus reacciones



Interpretación:

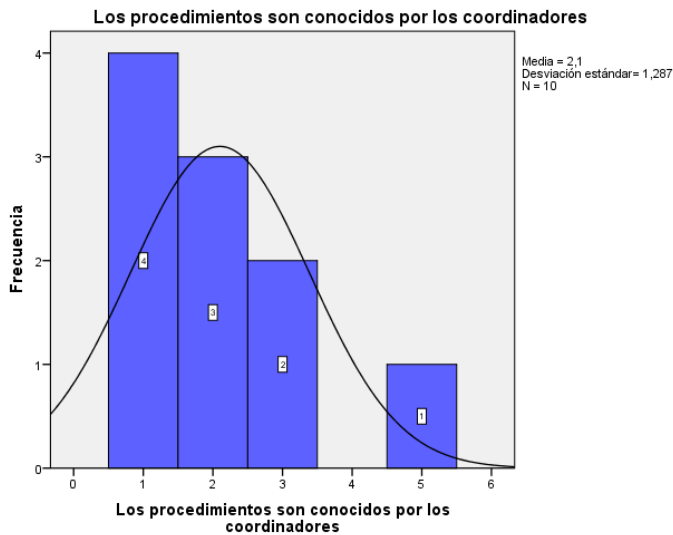
Se identifica que el 50% se mantiene al margen en la encuesta, mientras que el 40 % se encuentra en un desacuerdo.

Tabla 10: Los procedimientos son conocidos por los coordinadores

Los procedimientos son conocidos por los coordinadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	3	30,0	30,0	70,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	2	20,0	20,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 10: Histograma los procedimientos son conocidos por los coordinadores



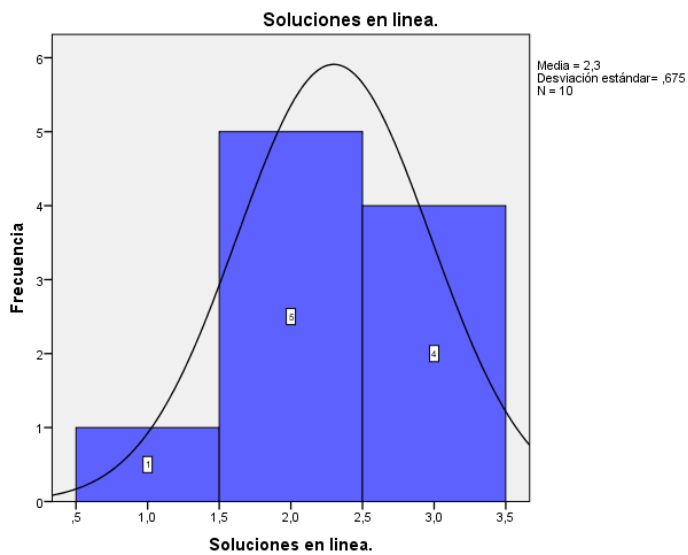
Interpretación:

El 10% estuvo de acuerdo, mientras que el 20% no se expresó ni favorable ni desfavorable y el 70% opinó en contra de esta pregunta de la encuesta.

Tabla 11: Soluciones en línea

		Soluciones en línea			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Desacuerdo				
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 11: Histograma soluciones en línea



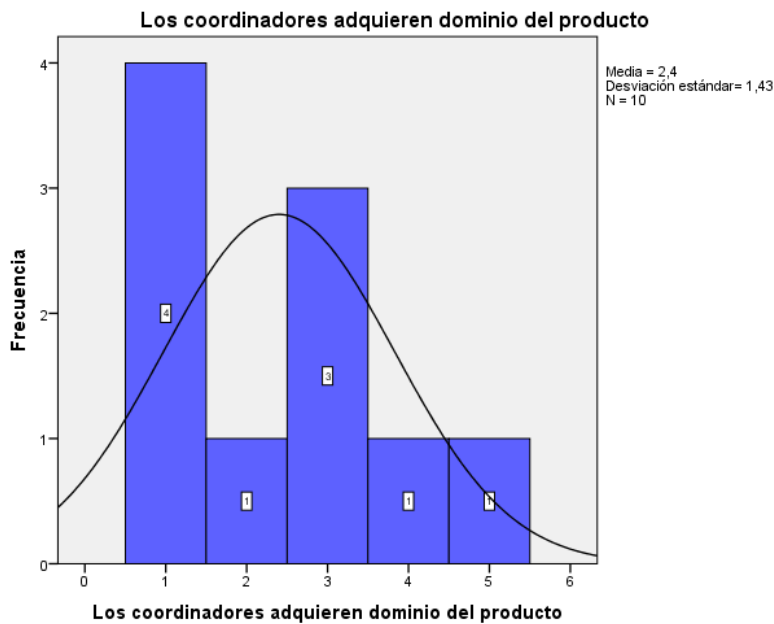
Interpretación:

El 40% prefiere no opinar y el 60% se encuentra insatisfecho con las soluciones en el momento.

Tabla 12: Los coordinadores adquieren dominio del producto
Los coordinadores adquieren dominio del producto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	1	10,0	10,0	50,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	3	30,0	30,0	80,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 12: Histograma los coordinadores adquieren dominio del producto



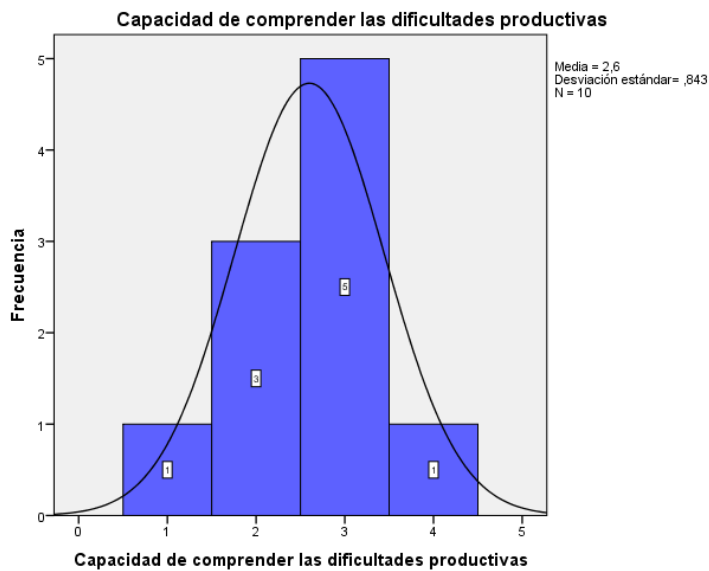
Interpretación:

Tenemos a un 20% de acuerdo, mientras que el 30% prefiere mantenerse al margen de la respuesta y el 50% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 13: Capacidad de comprender las dificultades productivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	3	30,0	30,0	40,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	5	50,0	50,0	90,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 13: Histograma capacidad de comprender las dificultades productivas



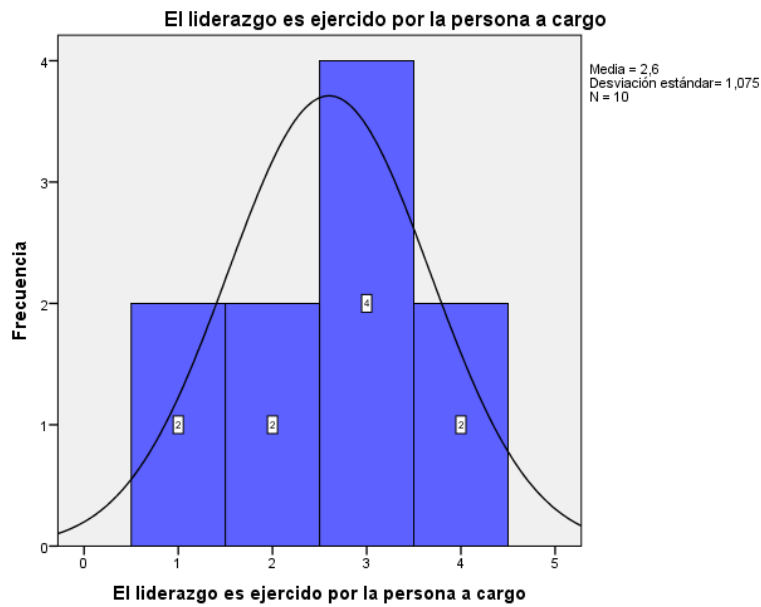
Interpretación:

Los colaboradores indicaron en un 10% que se cumplió normalmente con la capacidad de comprender las dificultades, el 50% no opino favorable o desfavorablemente y de ellos opinó lo contrario el restante 40%.

Tabla 14: El liderazgo es ejercido por la persona a cargo
El liderazgo es ejercido por la persona a cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
	En Desacuerdo	2	20,0	20,0	40,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	80,0
	De Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 14: Histograma el liderazgo es ejercido por la persona a cargo



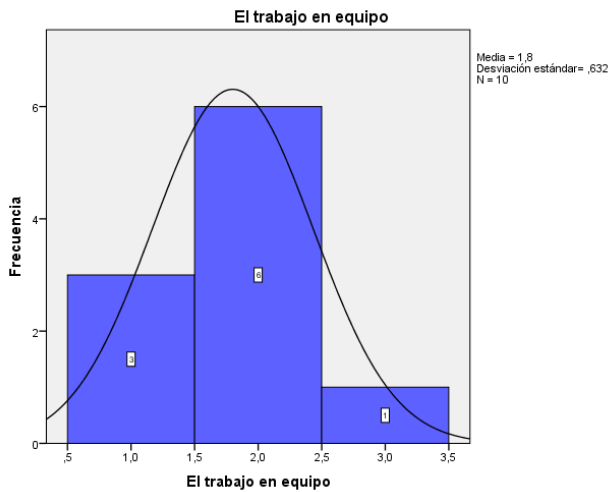
Interpretación:

El 20% se encuentra de acuerdo, mientras que el 40% prefiere no rendir una opinión y el otro 40% esta en desacuerdo con el liderazgo.

Tabla 15: El trabajo en equipo

		El trabajo en equipo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	6	60,0	60,0	90,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 15: Histograma el trabajo en equipo



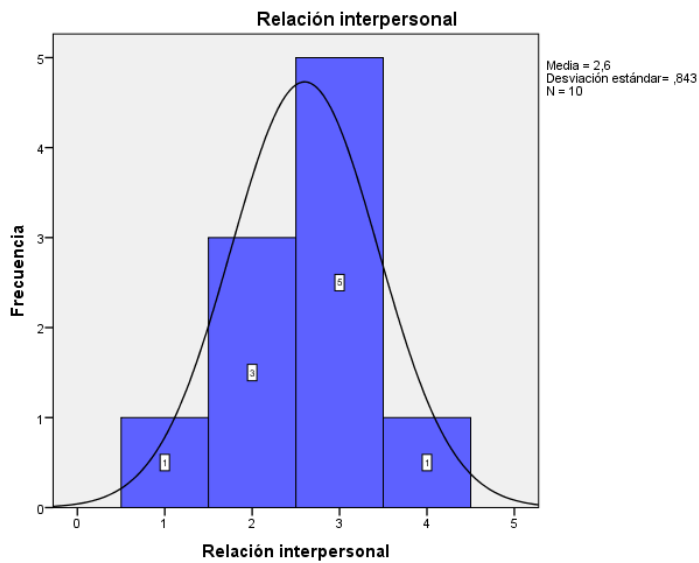
Interpretación

El 90% de los encuestados se encuentra en total desacuerdo con el trabajo de equipo que se desempeña.

Tabla 16: Relación interpersonal

		Relación interpersonal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	3	30,0	30,0	40,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	5	50,0	50,0	90,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 16: Histograma relación interpersonal



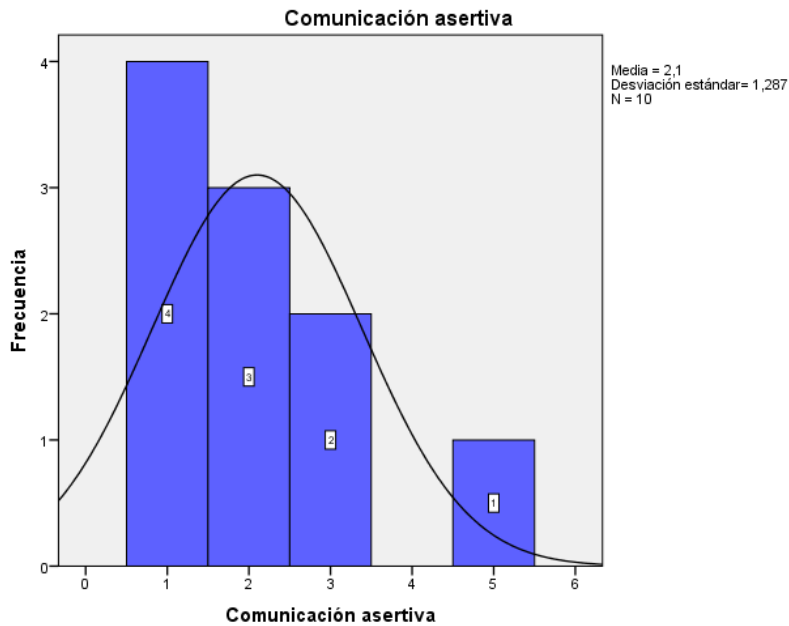
Interpretación

Se determinó que los pedagógicos que percibieron favorable en un 100%, el 50% de los opinó lo contrario y el restante 40% no tuvo una clara posición sobre esto.

Tabla 17: Comunicación asertiva

		Comunicación asertiva			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	3	30,0	30,0	70,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	2	20,0	20,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 17: Histograma comunicación asertiva



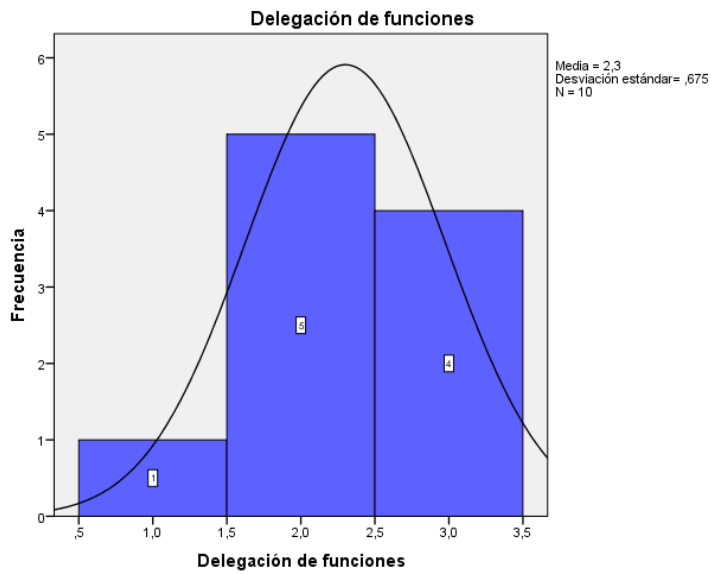
Interpretación:

El 10 se encuentra contento, el otro 20% prefiere no opinar y el restante que es 70% está en desacuerdo con la comunicación asertiva.

Tabla 18: Delegación de funciones

		Delegación de funciones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 18: Histograma delegación de funciones



Interpretación

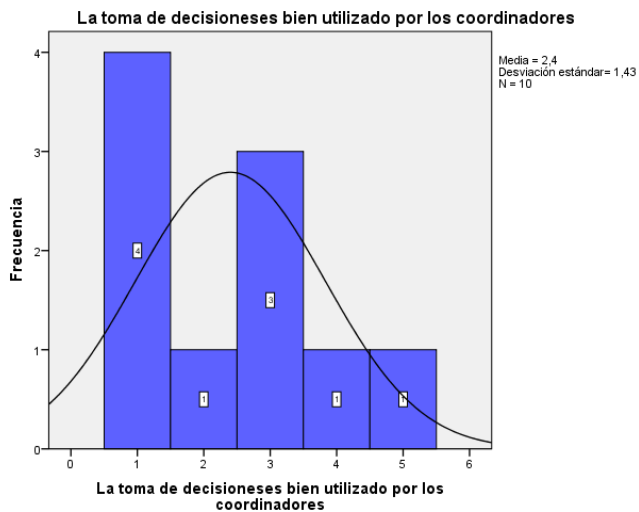
El 40% no sabe no opina, el 60% se encuentra en total desacuerdo con la delegación de las funciones en la DEIF.

Tabla 19: La toma de decisiones es bien utilizado por los coordinadores

La toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	1	10,0	10,0	50,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	3	30,0	30,0	80,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 19: Histograma la toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores



Interpretación

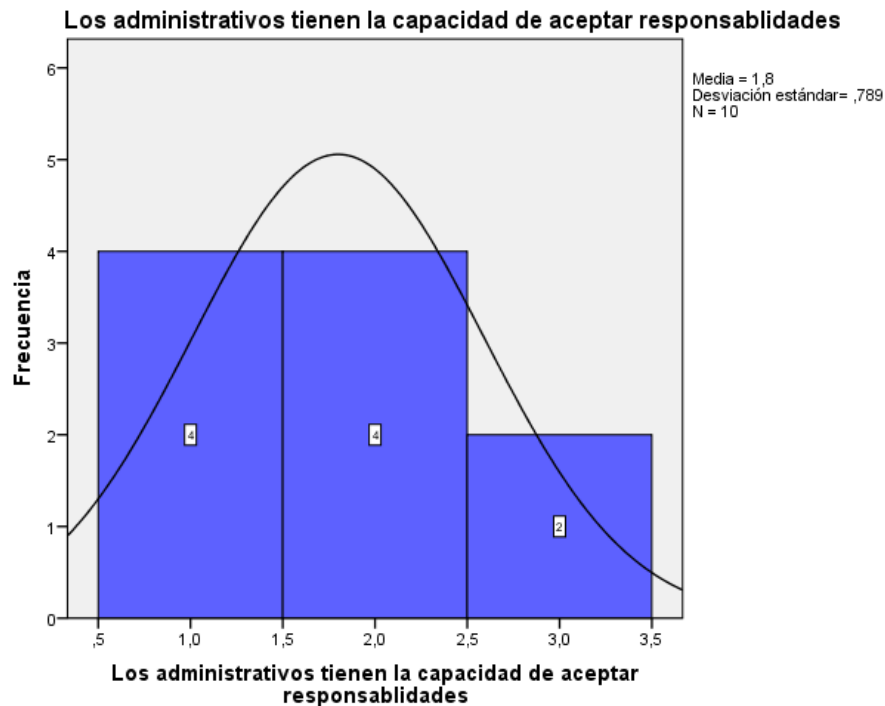
Los especialistas opinaron que el 20% se encuentra conforme, el 30% no opino a favor ni en contra y el 50 % se encuentra descontento con la toma de decisiones.

Tabla 20: Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades

Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	4	40,0	40,0	80,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 20: Histograma los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades



Interpretación:

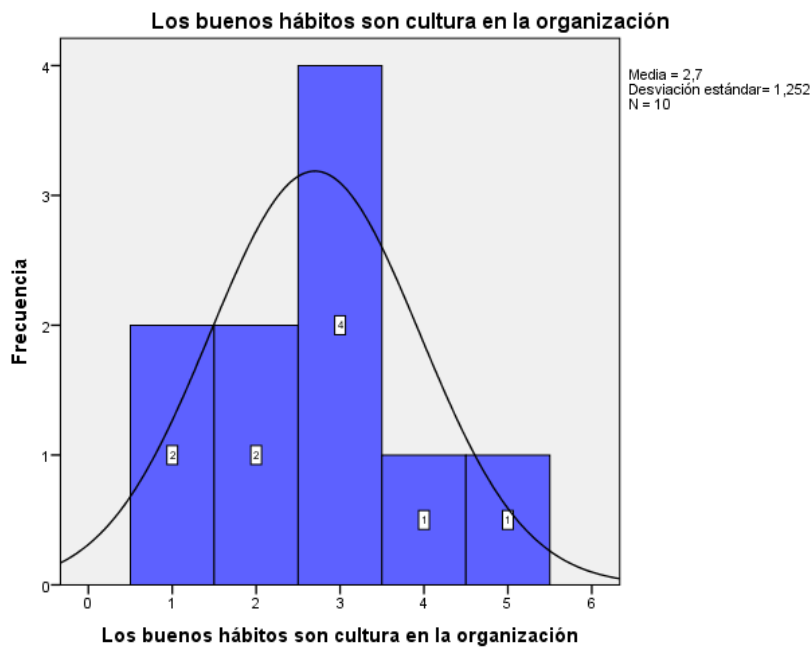
El 20% prefiere no opinar al respecto, el 80% restante indica que esta en total desacuerdo con la capacidad de aceptar las responsabilidades.

Tabla 21: Los buenos hábitos son cultura en la organización

Los buenos hábitos son cultura en la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
	En Desacuerdo	2	20,0	20,0	40,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	80,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 21: Histograma los buenos hábitos son cultura en la organización



Interpretación:

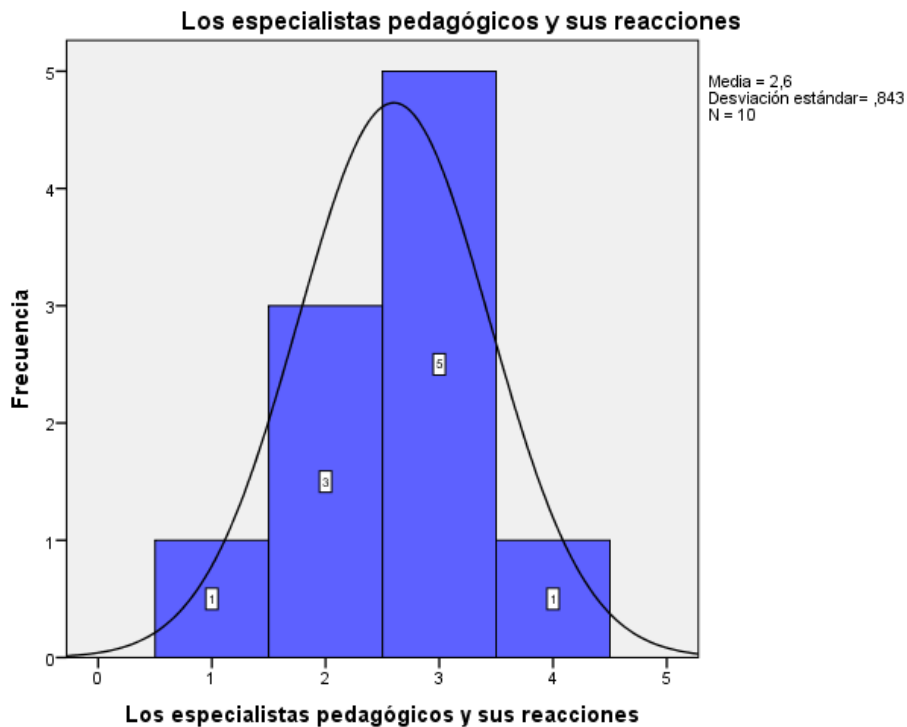
El 20% se encuentra de acuerdo, mientras que el 40 % no opina y el 40% restante está en desacuerdo con los buenos hábitos de la DEIF.

Tabla 22: Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área

Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	6	60,0	60,0	90,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 22: Histograma los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área



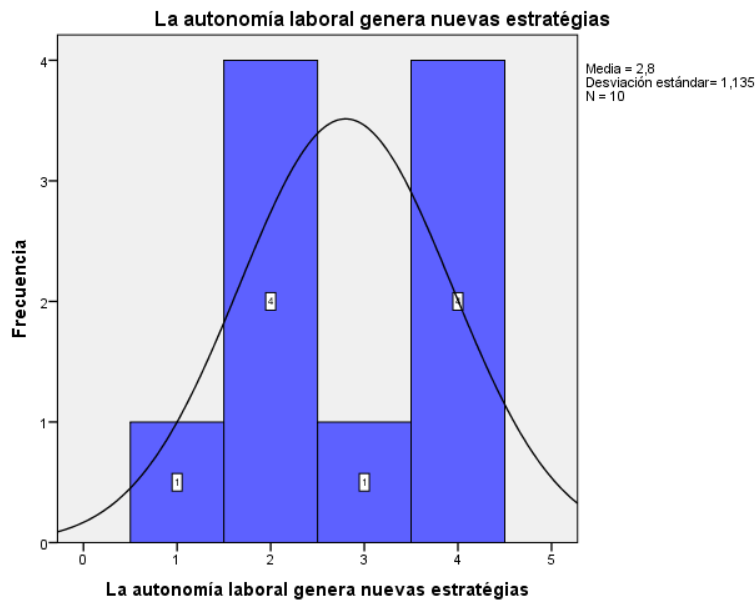
Interpretación:

El 10% prefiere no opinar, el 90% se encuentra totalmente en desacuerdo con las reacciones de los especialistas.

Tabla 23: La autonomía laboral genera nuevas estrategias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	4	40,0	40,0	50,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	1	10,0	10,0	60,0
	De Acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 23: Histograma la autonomía laboral genera nuevas estrategias



Interpretación

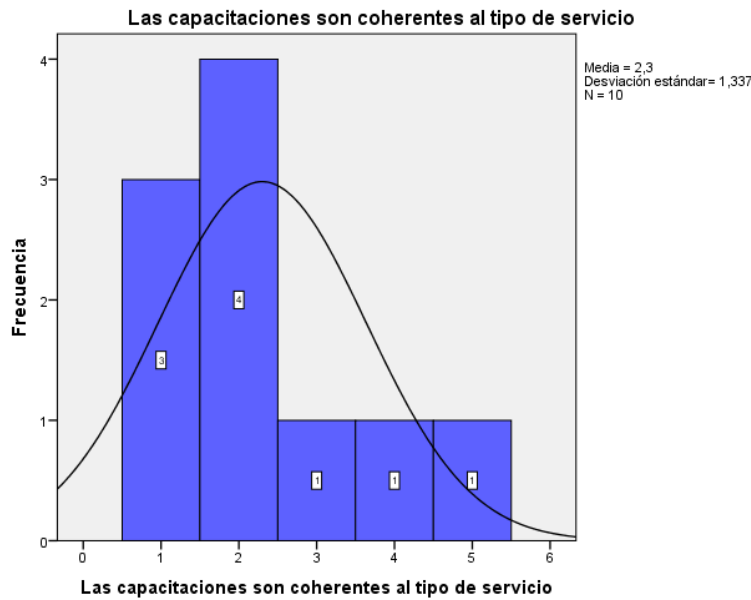
El 40% se encuentra de acuerdo con las nuevas estrategias, mientras que el 10% no opina y el 50% se encuentra muy en desacuerdo con las nuevas estrategias.

Tabla 24: Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio

Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	4	40,0	40,0	70,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	1	10,0	10,0	80,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total		10	100,0	100,0

Gráfico 24: Histograma las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio



Interpretación:

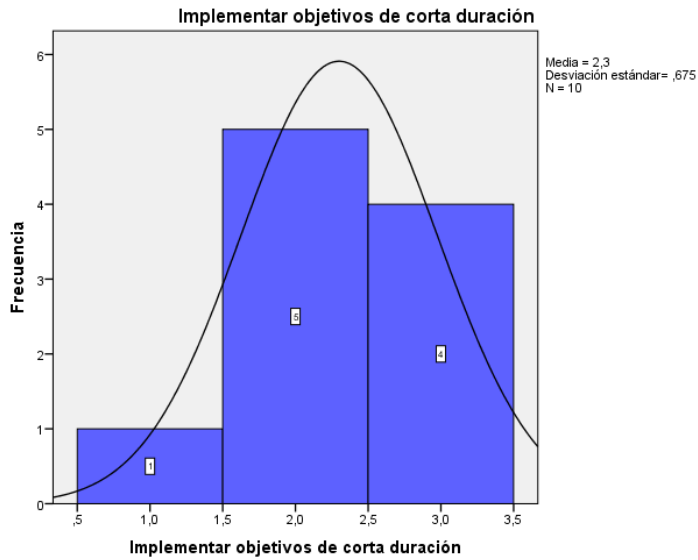
El 20% de acuerdo, el 10% no opina y el 70% en desacuerdo sobre el manejo de las capacitaciones.

Tabla 25: Implementar objetivos de corta duración

Implementar objetivos de corta duración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 25: Histograma implementar objetivos de corta duración



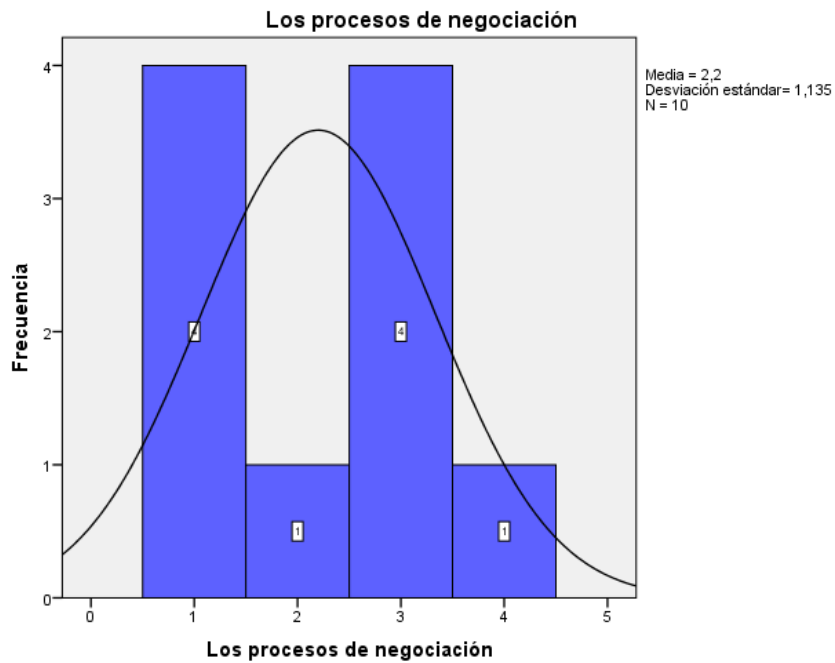
Interpretación:

El 40% prefiero mantenerse al margen, el 60% está en desacuerdo sobre los objetivos planteados.

Tabla 26: Los procesos de negociación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	1	10,0	10,0	50,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	90,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 26: Histograma los procesos de negociación



Interpretación

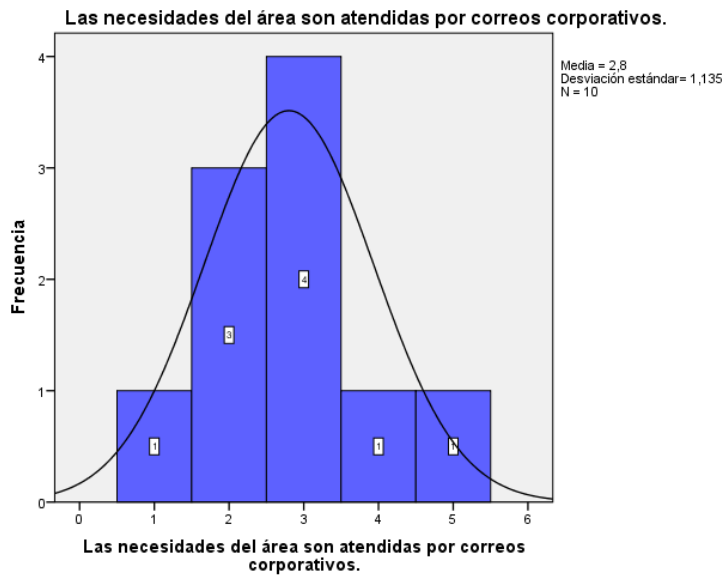
El 10% está de acuerdo, el 40% tiene dudas y el 50% está en desacuerdo con los procesos de negociación.

Tabla 27: Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos

Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	3	30,0	30,0	40,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	80,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 27: Histograma las necesidades del área son atendidas por correos corporativos



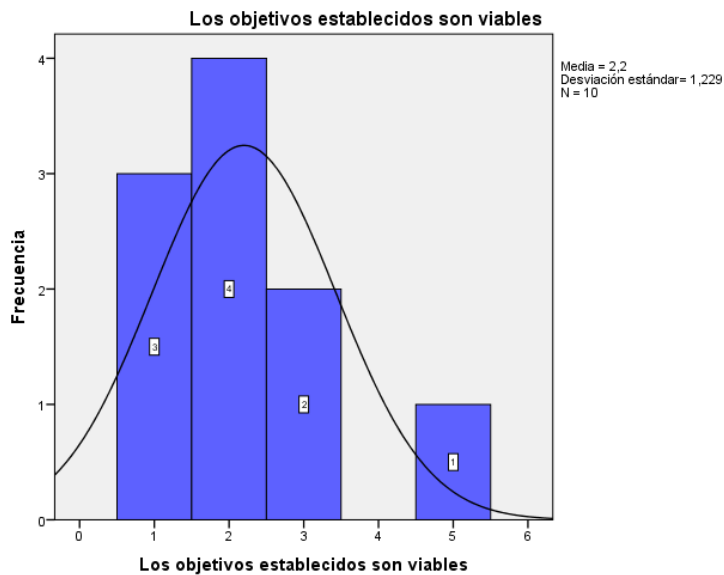
Interpretación:

El 20% de los colaboradores opinó que la DEIF que sus necesidades son atendidas por correo, el 40% tiene dudas y el 40% de ellos no opinó a favor.

Tabla 28: Los objetivos establecidos son viables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	4	40,0	40,0	70,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	2	20,0	20,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 28: Histograma los objetivos establecidos son viables



Interpretación:

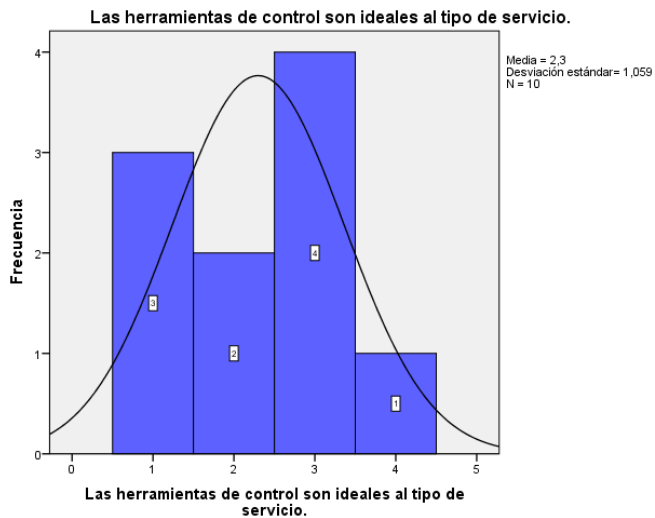
El 10% estuvo muy de acuerdo; el 20% tiene dudas al respecto y el 70% esta en desacuerdo que los objetivos sean viables.

Tabla 29: Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio

Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	2	20,0	20,0	50,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	90,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 29: Histograma las herramientas de control son ideales al tipo de servicio



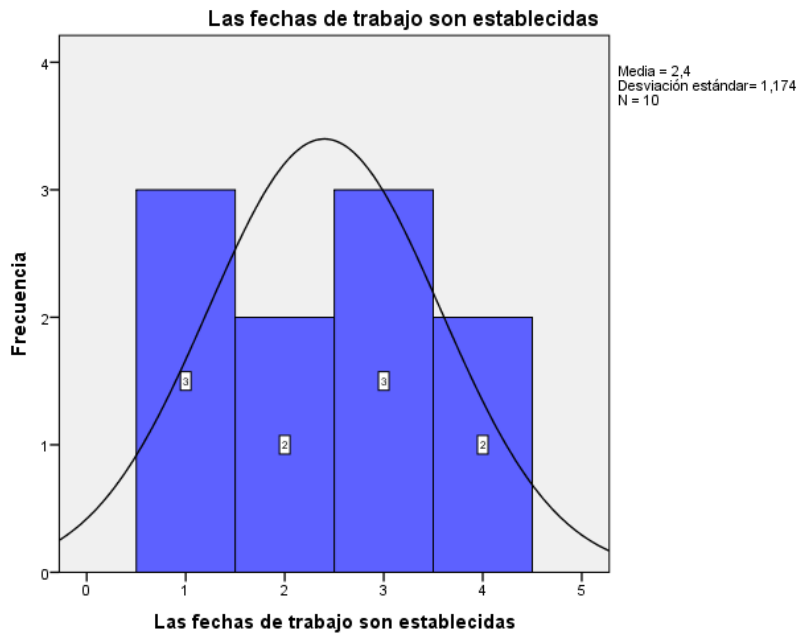
Interpretación:

No hubo consenso en que las herramientas de control sean necesarias debido a que el 40% de los colaboradores estuvo en duda, el 10% afirma favorablemente y el restante 50% afirma lo contrario.

Tabla 30: Las fechas de trabajo son establecidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	2	20,0	20,0	50,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	3	30,0	30,0	80,0
	De Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 30: Histograma las fechas de trabajo son establecidas



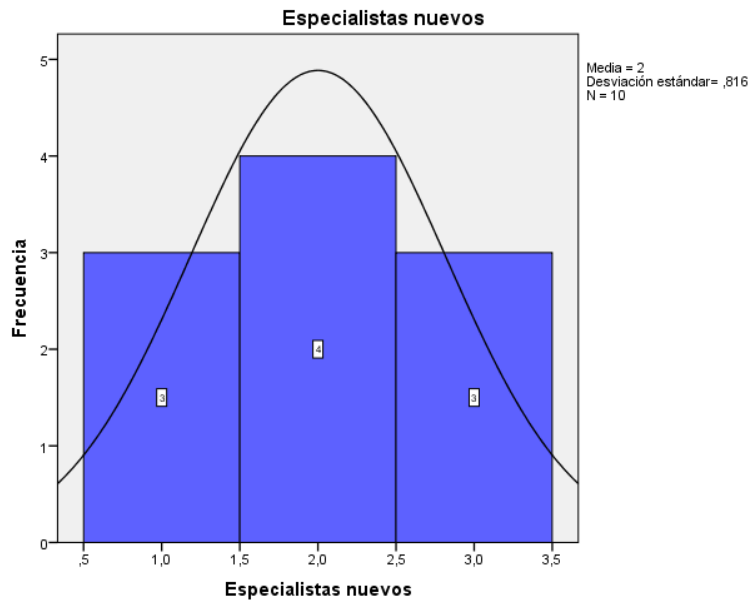
Interpretación:

No hubo pleno consenso en que las fechas de los trabajos sean establecidas debido a que el 30% de los colaboradores no estuvieron de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación, solo un 20% si lo estuvo a favor de ello y una mayoría del 50% estuvo en contra.

Tabla 31: Especialistas nuevos

		Especialistas nuevos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	4	40,0	40,0	70,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 31: Histograma especialistas nuevos



Interpretación:

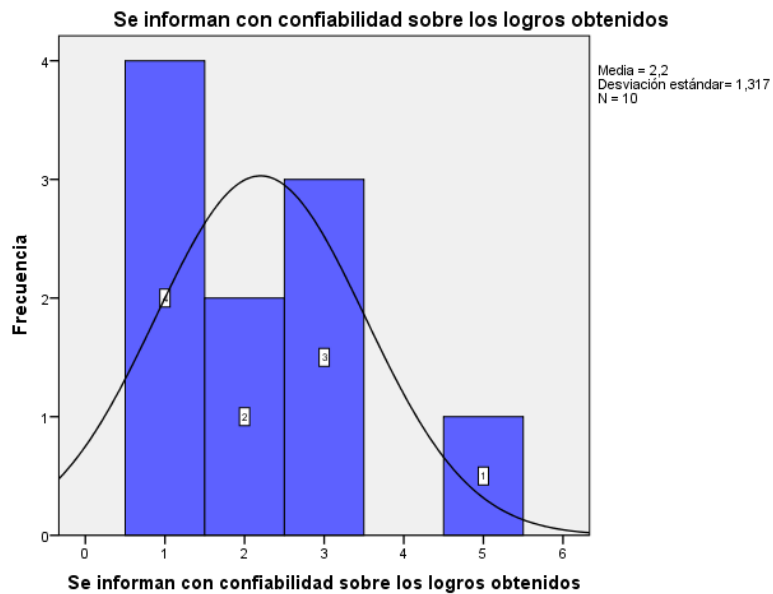
No hubo pleno consenso en traer especialistas nuevos debido a que el 30% de los colaboradores no estuvieron de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación, y un 70% estuvo en contra.

Tabla 32: Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos

Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	2	20,0	20,0	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	3	30,0	30,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 32: Histograma se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos



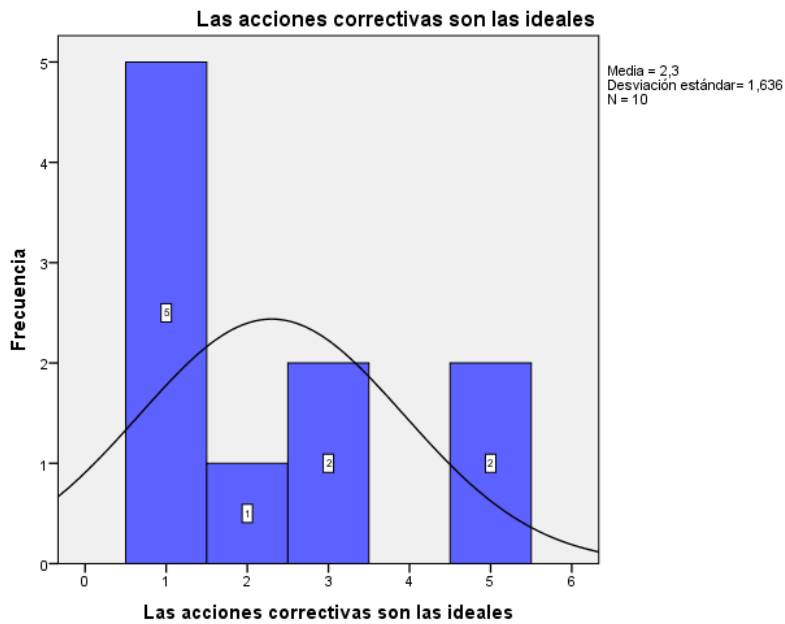
Interpretación:

El 10% de acuerdo, el 30% no sabe y el 60% se encuentra descontento con los resultados obtenidos.

Tabla 33: Las acciones correctivas son las ideales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	5	50,0	50,0	50,0
	En Desacuerdo	1	10,0	10,0	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	2	20,0	20,0	80,0
	Muy de Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 33: Histograma las acciones correctivas son las ideales



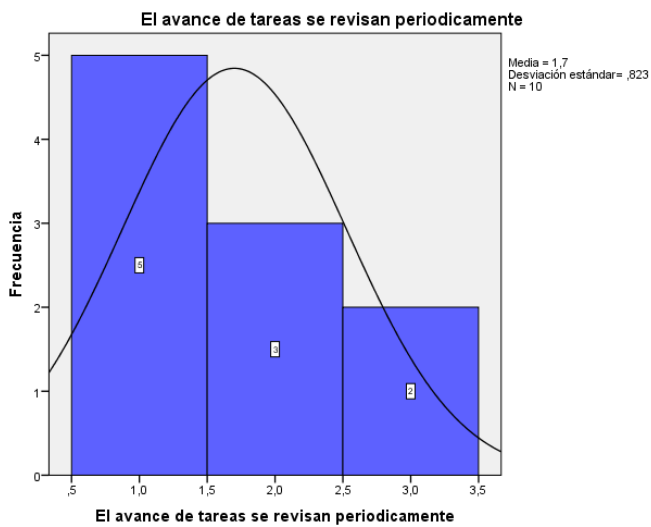
Interpretación:

El 20% muy de acuerdo, el otro 30% no opina y el 60% se encuentra descontento con las acciones correctivas de la DEIF.

Tabla 34: El avance de tareas se revisa periódicamente
El avance de tareas se revisa periódicamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	5	50,0	50,0	50,0
	En Desacuerdo	3	30,0	30,0	80,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 34: Histograma el avance de tareas se revisa periódicamente



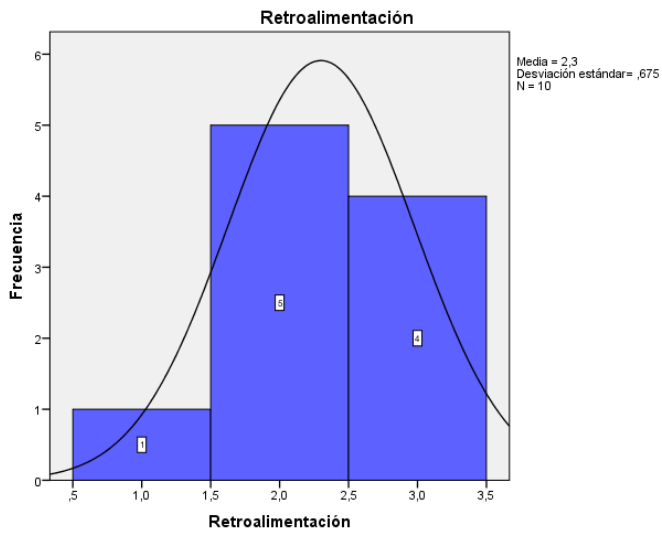
Interpretación:

El 20% no opina y el 80% indica que no se revisan los avances periódicamente.

Tabla 35: Retroalimentación

		Retroalimentación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	5	50,0	50,0	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 35: Histograma retroalimentación



Interpretación:

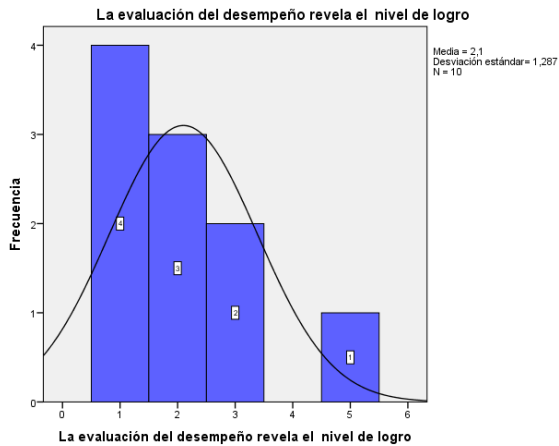
El 40% no sabe no opina al respecto y el 60% indican que están en desacuerdo con las retroalimentaciones de la DEIF.

Tabla 36: La evaluación del desempeño revela el nivel de logro

La evaluación del desempeño revela el nivel de logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	3	30,0	30,0	70,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	2	20,0	20,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 36: Histograma la evaluación del desempeño revela el nivel de logro



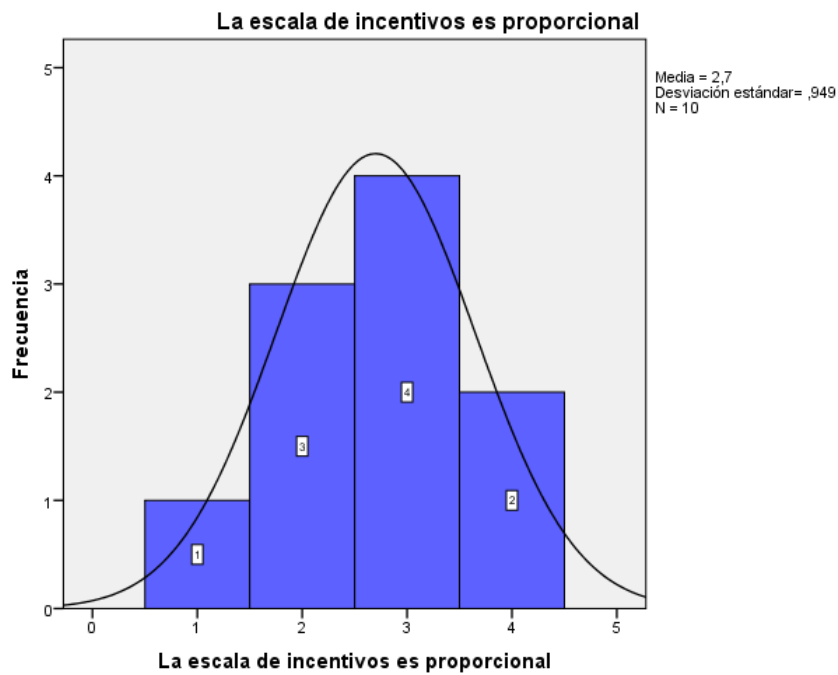
Interpretación:

El 10 % se encuentra de acuerdo con la evaluación de desempeño, el 20% no opina y el 70% está en desacuerdo con la evaluación de desempeño.

Tabla 37: La escala de incentivos es proporcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
	En Desacuerdo	3	30,0	30,0	40,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	80,0
	De Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 37: Histograma la escala de incentivos es proporcional



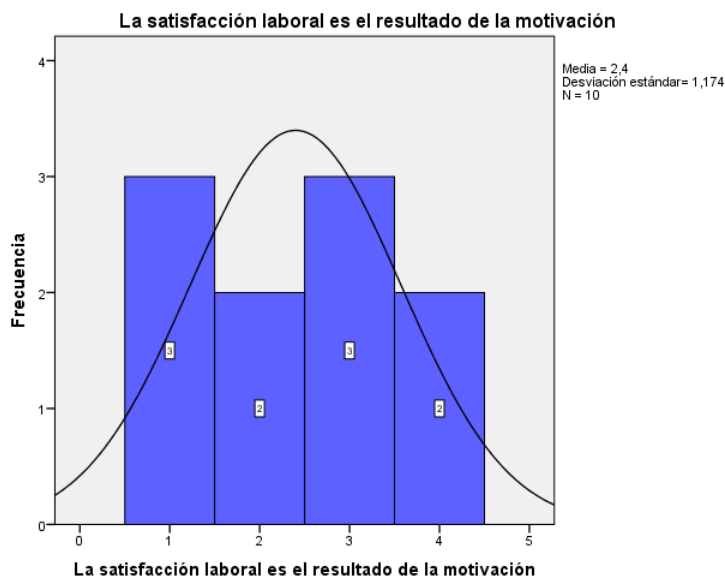
Interpretación:

EL 20% estuvo de acuerdo, el 40% prefiere no opinar y el 40% restante se encuentra en desacuerdo sobre los incentivos.

Tabla 38: La satisfacción laboral es el resultado de la motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	2	20,0	20,0	50,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	3	30,0	30,0	80,0
	De Acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 38: Histograma la satisfacción laboral es el resultado de la motivación



Interpretación

El 20% indica que esta de acuerdo con la satisfacción laboral por que se encuentran motivados, el 30% no opina y el 50% indica que están en desacuerdo con resultado.

Tabla 39: Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno

Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
	En Desacuerdo	5	50,0	50,0	70,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 39: Histograma las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno

Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno



Interpretación

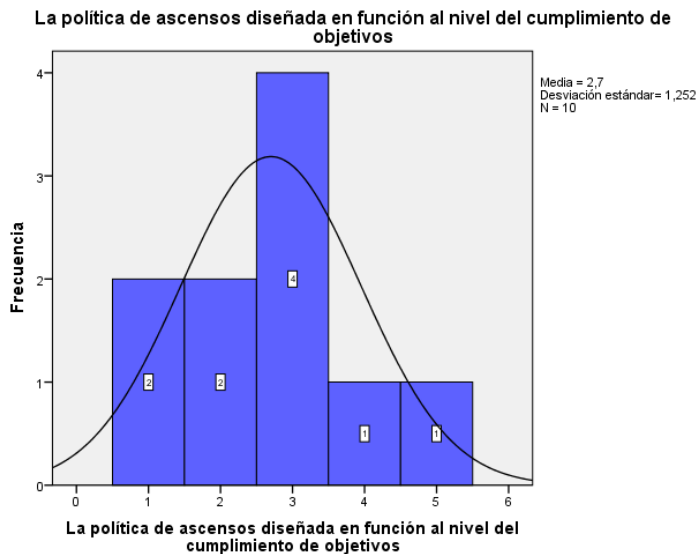
El 30% no sabe no opina, el 70% se encuentra en total desacuerdo.

Tabla 40: La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos

La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
	En Desacuerdo	2	20,0	20,0	40,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	80,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 40: Histograma la política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos



Interpretación:

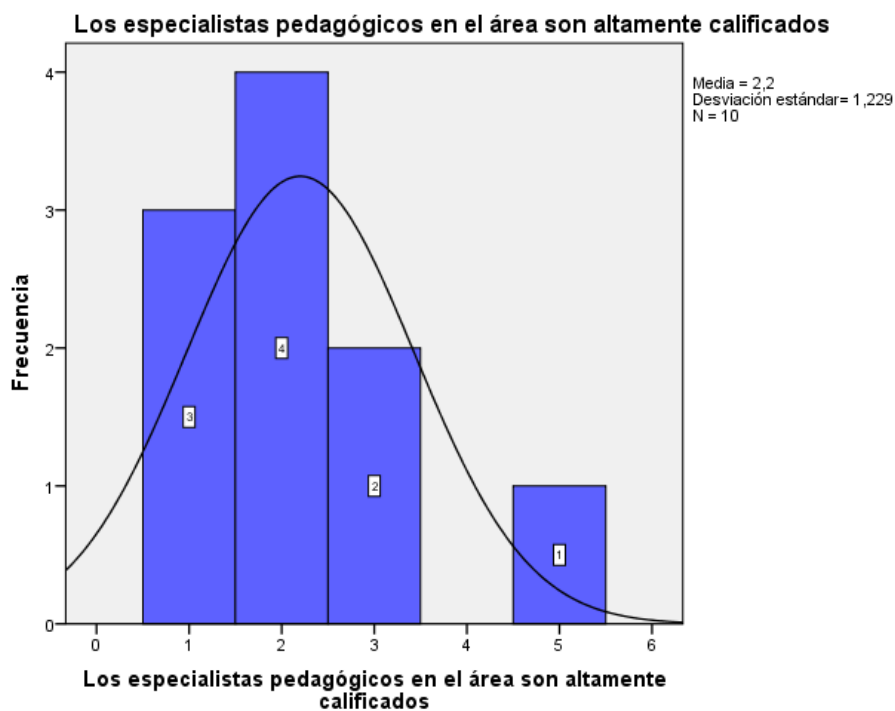
El 60% de los encuestados indican que la política de ascenso no esta correctamente diseñada.

Tabla 41: Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados

Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	4	40,0	40,0	70,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	2	20,0	20,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 41: Histograma los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados



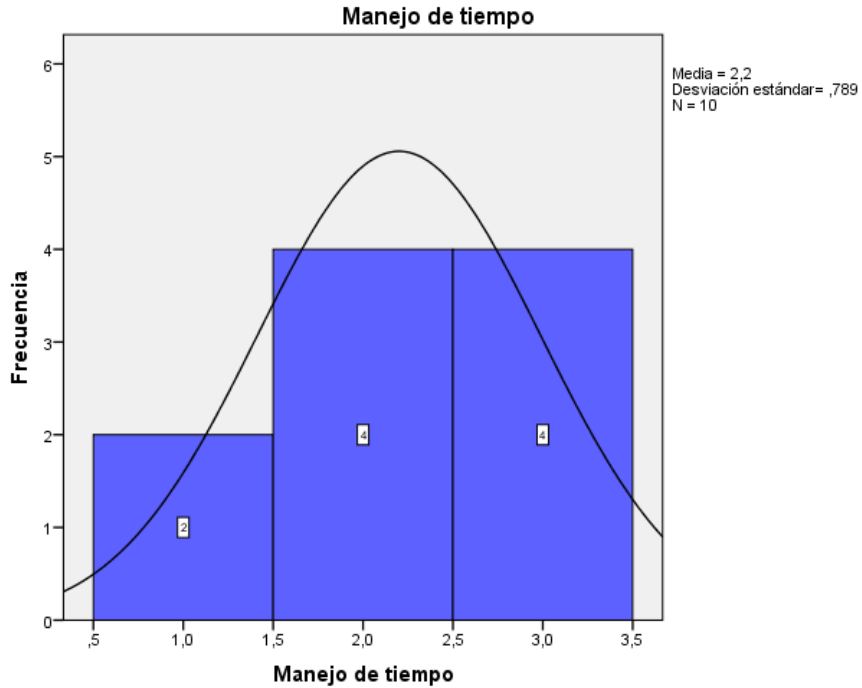
Interpretación:

El 10% está de acuerdo, el 20% no sabe y el 70% indican que no todos los especialistas pedagógicos se encuentran capacitados.

Tabla 42: Manejo de tiempo

		Manejo de tiempo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
	En Desacuerdo	4	40,0	40,0	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 42: Histograma manejo de tiempo



Interpretación

El 40% no sabe no opina, mientras que el 60% se encuentra en desacuerdo con el manejo de tiempos.

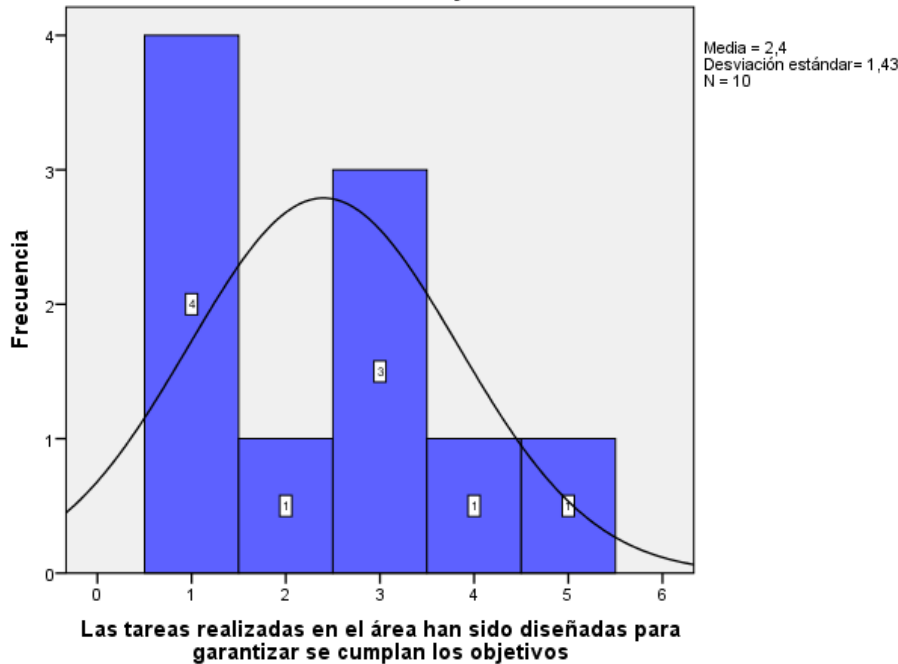
Tabla 43: Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos

Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	1	10,0	10,0	50,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	3	30,0	30,0	80,0
	De Acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
	Muy de Acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 43: Histograma las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos

Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos



Interpretación:

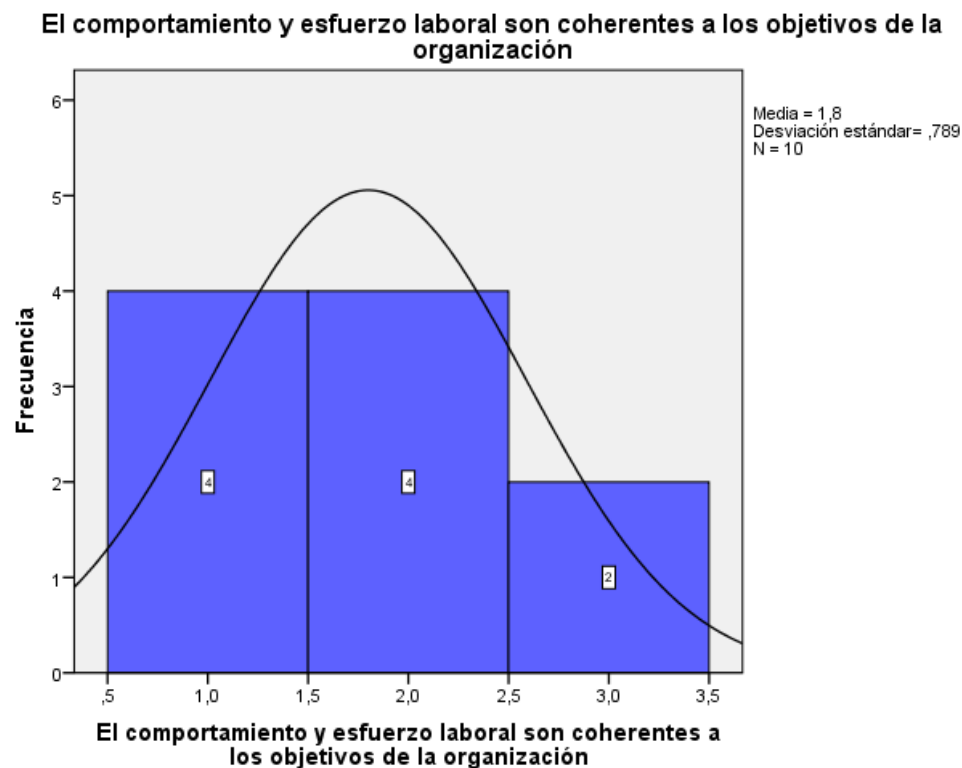
El 20% se encuentra satisfecho con las tareas asignadas, el 30% no opina y el 50% no esta de acuerdo con las tareas realizadas.

Tabla 44: El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización

El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	4	40,0	40,0	80,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico 44: Histograma el comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización



Interpretación

El 20% no tiene una respuesta clara; mientras que el 80% está de acuerdo con el comportamiento de acuerdo a los objetivos de la DEIF.

Anexo 14

Análisis Estadístico Descriptivo de la información

1. Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

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

2. Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	44

3. Estadísticas de cada pregunta realizada en la presente investigación

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Vinculación del conocimiento	2,18	1,035	40
Resultado del proceso de forma simplificada	1,73	,960	40
Trabajo coordinado	2,18	,958	40
Las destrezas como potencial	1,95	1,085	40
Las competencias técnicas en los administrativos	2,03	,832	40
Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel	1,73	,933	40
Se considera competencia intelectual es una habilidad básica	2,20	1,018	40
Las actitudes van enlazadas con las competencias	1,98	1,025	40
Los especialistas pedagógicos y sus reacciones	2,10	,900	40
Los procedimientos son conocidos por los coordinadores	1,88	1,090	40
Soluciones en línea.	2,05	,904	40

Los coordinadores adquieren dominio del producto	1,88	1,017	40
Capacidad de comprender las dificultades productivas	2,05	,932	40
El liderazgo es ejercido por la persona a cargo	2,23	,947	40
El trabajo en equipo	1,78	,947	40
Relación interpersonal	2,08	,944	40
Comunicación asertiva	1,88	1,090	40
Delegación de funciones	1,88	,883	40
La toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores	1,75	,981	40
Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades	1,68	,764	40
Los buenos hábitos son cultura en la organización	2,18	1,035	40
Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área	1,80	,939	40
La autonomía laboral genera nuevas estrategias	2,10	,982	40
Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio	1,98	1,025	40
Implementar objetivos de corta duración	1,88	,791	40
Los procesos de negociación	2,00	1,062	40
Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos.	2,33	1,047	40
Los objetivos establecidos son viables	2,23	1,143	40
Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.	1,90	,928	40
Las fechas de trabajo son establecidas	2,00	,961	40
Especialistas nuevos	1,93	,971	40
Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	2,08	1,071	40
Las acciones correctivas son las ideales	1,83	1,217	40
El avance de tareas se revisa periódicamente	1,85	,834	40
Retroalimentación	1,73	,751	40
La evaluación del desempeño revela el nivel de logro	2,10	1,008	40
La escala de incentivos es proporcional	2,25	,981	40
La satisfacción laboral es el resultado de la motivación	2,00	,934	40
Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	2,03	1,025	40
La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	2,10	1,008	40
Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados	1,80	,966	40
Manejo de tiempo	1,83	,813	40
Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	1,73	,987	40

El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	1,58	,712	40
----------------------------------------------------------------------------------------	------	------	----

4. Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Vinculación del conocimiento	84,15	460,079	,702	,934
Resultado del proceso de forma simplificada	84,60	470,297	,507	,936
Trabajo coordinado	84,15	462,079	,712	,934
Las destrezas como potencial	84,38	474,035	,362	,937
Las competencias técnicas en los administrativos	84,30	482,677	,245	,937
Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel	84,60	468,195	,576	,935
Se considera competencia intelectual es una habilidad básica	84,13	461,804	,674	,934
Las actitudes van enlazadas con las competencias	84,35	469,413	,492	,936
Los especialistas pedagógicos y sus reacciones	84,23	464,128	,706	,934
Los procedimientos son conocidos por los coordinadores	84,45	472,562	,392	,937
Soluciones en línea.	84,28	477,025	,367	,937
Los coordinadores adquieren dominio del producto	84,45	469,126	,503	,936
Capacidad de comprender las dificultades productivas	84,28	462,410	,724	,934
El liderazgo es ejercido por la persona a cargo	84,10	467,015	,597	,935
El trabajo en equipo	84,55	466,818	,601	,935

Relación interpersonal	84,25	462,705	,707	,934
Comunicación asertiva	84,45	472,921	,384	,937
Delegación de funciones	84,45	475,690	,412	,936
La toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores	84,58	465,635	,608	,935
Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades	84,65	487,310	,131	,938
Los buenos hábitos son cultura en la organización	84,15	460,079	,702	,934
Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área	84,53	468,256	,571	,935
La autonomía laboral genera nuevas estrategias	84,23	461,512	,708	,934
Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio	84,35	470,285	,472	,936
Implementar objetivos de corta duración	84,45	478,151	,392	,937
Los procesos de negociación	84,33	467,661	,512	,936
Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos.	84,00	472,769	,405	,937
Los objetivos establecidos son viables	84,10	462,400	,582	,935
Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.	84,43	477,122	,354	,937
Las fechas de trabajo son establecidas	84,33	483,404	,189	,938
Especialistas nuevos	84,40	484,195	,168	,938
Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos	84,25	476,962	,304	,937
Las acciones correctivas son las ideales	84,50	477,385	,253	,938

El avance de tareas se revisa periódicamente	84,48	476,102	,427	,936
Retroalimentación	84,60	477,733	,428	,936
La evaluación del desempeño revela el nivel de logro	84,23	468,999	,511	,936
La escala de incentivos es proporcional	84,08	467,507	,563	,935
La satisfacción laboral es el resultado de la motivación	84,33	465,046	,656	,935
Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	84,30	466,985	,548	,935
La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos	84,23	462,384	,668	,934
Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados	84,53	472,615	,447	,936
Manejo de tiempo	84,50	478,256	,377	,937
Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	84,60	465,323	,611	,935
El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización	84,75	486,090	,183	,938

5. Estadísticas de escala de la presente investigación

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
86,33	492,328	22,188	44

Anexo 15

Resultados de la investigación y Análisis Inferencial

6. Estadística Descriptiva para las 44 preguntas de las Variables en la presente investigación Tamaño de muestra = 40

Parte 1		Vinculación del conocimiento	Resultado del proceso de forma simplificada	Trabajo coordinado	Las destrezas como potencial	Las competencias técnicas en los administrativos	Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel	Se considera competencia intelectual es una habilidad básica	Las actitudes van enlazadas con las competencias
N	Válido	40	40	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.18	1.73	2.18	1.95	2.03	1.73	2.20	1.98
Mediana		2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
Moda		1 ^a	1	2	1	2	1	3	1 ^a
Desviación estándar		1.035	0.960	0.958	1.085	0.832	0.933	1.018	1.025
Varianza		1.071	0.922	0.917	1.177	0.692	0.871	1.036	1.051
Rango		4	4	3	4	3	3	4	4

Parte 2		Los especialistas pedagógicos y sus reacciones	Los procedimientos son conocidos por los coordinadores	Soluciones en línea.	Los coordinadores adquieren dominio del producto	Capacidad de comprender las dificultades productivas	El liderazgo es ejercido por la persona a cargo	El trabajo en equipo	Relación interpersonal
N	Válido	40	40	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.10	1.88	2.05	1.88	2.05	2.23	1.78	2.08
Mediana		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Moda		3	1	2	1	1 ^a	3	1	3
Desviación estándar		0.900	1.090	0.904	1.017	0.932	0.947	0.947	0.944
Varianza		0.810	1.189	0.818	1.035	0.869	0.897	0.897	0.892
Rango		3	4	3	4	3	3	4	3

Parte 3		Comunicación asertiva	Delegación de funciones	La toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores	Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades	Los buenos hábitos son cultura en la organización	Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área	La autonomía laboral genera nuevas estrategias	Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio
N	Válido	40	40	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		1.88	1.88	1.75	1.68	2.18	1.80	2.10	1.98
Mediana		2.00	2.00	1.00	1.50	2.00	2.00	2.00	2.00
Moda		1	1	1	1	1 ^a	1	2	2
Desviación estándar		1.090	0.883	0.981	0.764	1.035	0.939	0.982	1.025
Varianza		1.189	0.779	0.962	0.584	1.071	0.882	0.964	1.051
Rango		4	3	4	2	4	4	3	4

Parte 4		Implementar objetivos de corta duración	Los procesos de negociación	Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos.	Los objetivos establecidos son viables	Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.	Las fechas de trabajo son establecidas	Especialistas nuevos	Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos
N	Válido	40	40	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		1.88	2.00	2.33	2.23	1.90	2.00	1.93	2.08
Mediana		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Moda		1 ^a	1	3	2	1	1	1	1
Desviación estándar		0.791	1.062	1.047	1.143	0.928	0.961	0.971	1.071
Varianza		0.625	1.128	1.097	1.307	0.862	0.923	0.943	1.148
Rango		2	4	4	4	3	3	4	4

Parte 5		Las acciones correctivas son las ideales	El avance de tareas se revisa periódicamente	Retroalimentación	La evaluación del desempeño revela el nivel de logro	La escala de incentivos es proporcional	La satisfacción laboral es el resultado de la motivación	Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno	La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos
N	Válido	40	40	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		1.83	1.85	1.73	2.10	2.25	2.00	2.03	2.10
Mediana		1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Moda		1	1	1	1	2	1	2	1
Desviación estándar		1.217	0.834	0.751	1.008	0.981	0.934	1.025	1.008
Varianza		1.481	0.695	0.563	1.015	0.962	0.872	1.051	1.015
Rango		4	3	2	4	4	3	4	4

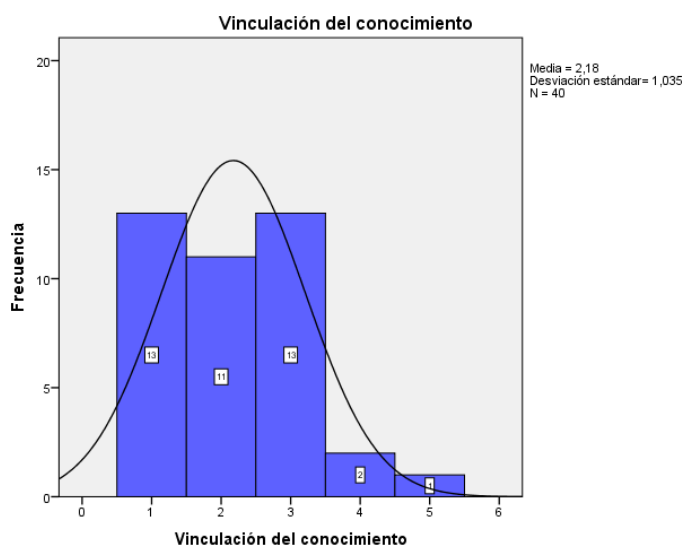
Parte 6		Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados	Manejo de tiempo	Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos	El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización
N	Válido	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0
Media		1.80	1.83	1.73	1.58
Mediana		2.00	2.00	1.00	1.00
Moda		1	1 ^a	1	1
Desviación estándar		0.966	0.813	0.987	0.712
Varianza		0.933	0.661	0.974	0.507
Rango		4	3	4	2

Tablas de frecuencia e Histogramas del análisis de datos

Tabla 45: Vinculación del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	13	32,5	32,5	32,5
	En Desacuerdo	11	27,5	27,5	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	13	32,5	32,5	92,5
	De Acuerdo	2	5,0	5,0	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 45: Histograma Vinculación del conocimiento



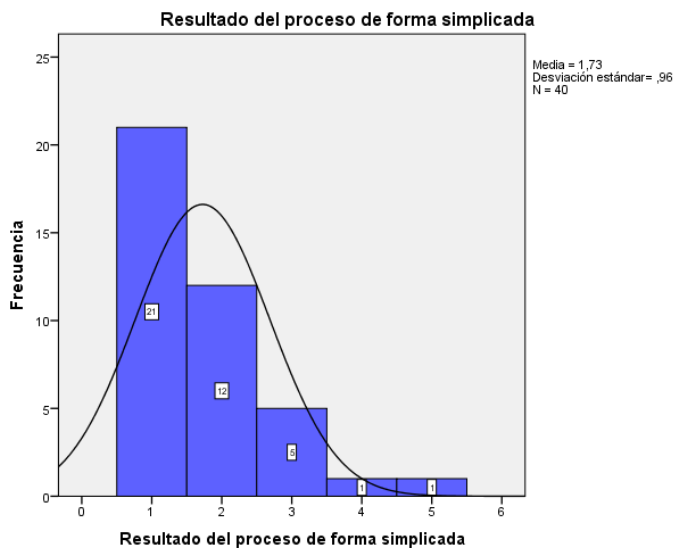
Interpretación:

Se evidencia que un 7% se encuentra de acuerdo, mientras que el 60% se encuentra totalmente desacuerdo y en desacuerdo y el 32% no opina.

Tabla 46: Proceso de forma simplificada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	21	52,5	52,5	52,5
	En Desacuerdo	12	30,0	30,0	82,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	5	12,5	12,5	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 46: Histograma del Proceso de forma simplificada



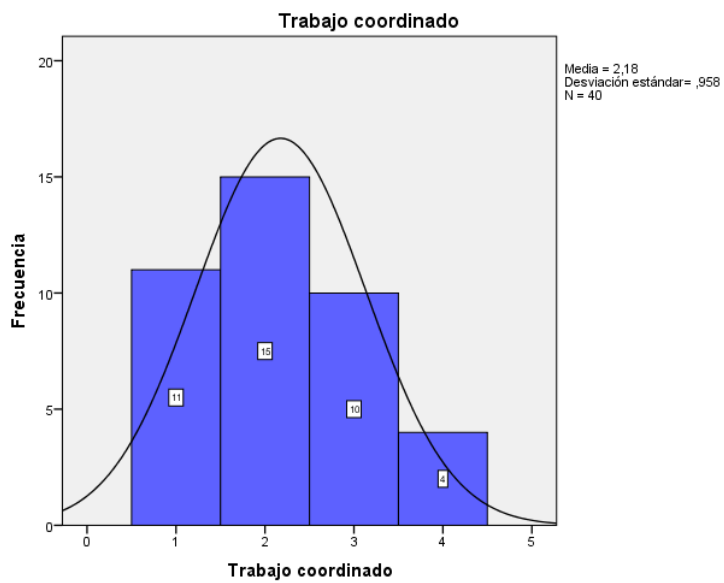
Interpretación:

El 4% se encuentra de acuerdo, mientras que el 12% no opina y el 82% se encuentra en desacuerdo con el proceso simplificado.

Tabla 47: Trabajo coordinado

		Trabajo coordinado			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	En Desacuerdo	15	37,5	37,5	65,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	10	25,0	25,0	90,0
	De Acuerdo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 47: Histograma del Trabajo coordinado



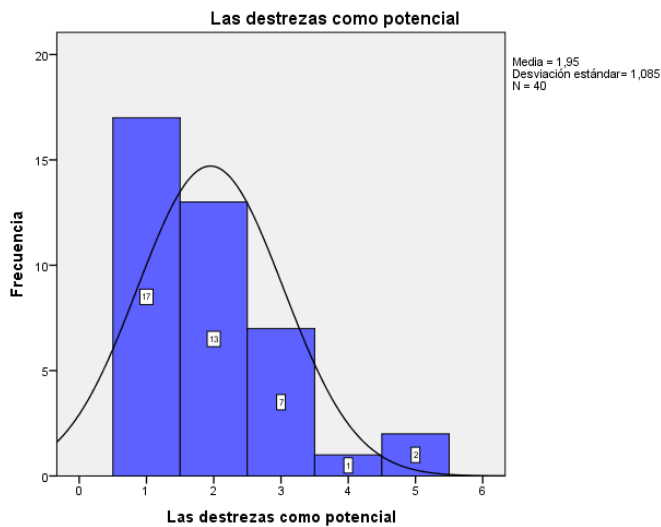
Interpretación:

Se evidencia que el 10% se encuentra de acuerdo con el trabajo coordinado, mientras que el 25% prefiere no opinar y el 60% se encuentra en desacuerdo con el trabajo coordinado.

Tabla 48: Las destrezas como potencial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	17	42,5	42,5	42,5
	En Desacuerdo	13	32,5	32,5	75,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	7	17,5	17,5	92,5
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	95,0
	Muy de Acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 48: Histograma de las destrezas como potencial



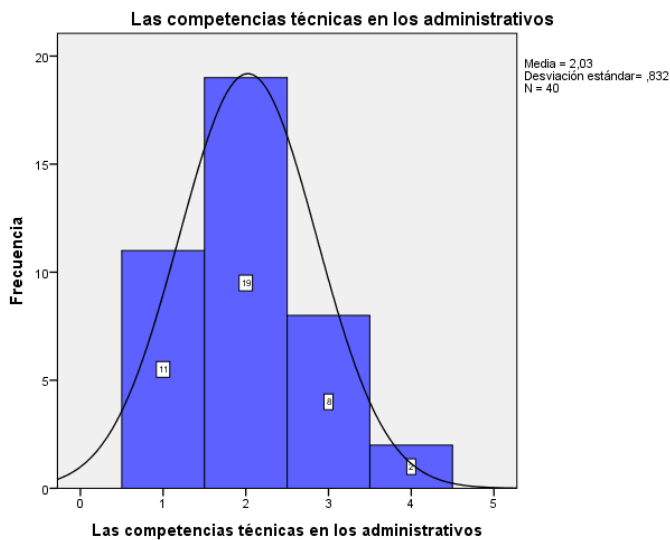
Interpretación:

Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo con las destrezas, mientras que el 17% prefiere no opinar y el 75% se encuentra en desacuerdo con las destrezas como potencial.

Tabla 49: Las competencias técnicas en los administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	En Desacuerdo	19	47,5	47,5	75,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	8	20,0	20,0	95,0
	De Acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 49: Histograma de las competencias técnicas en los administrativos



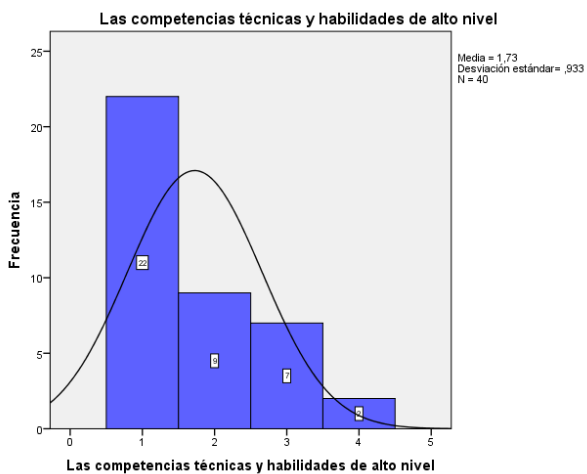
Interpretación:

Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo con las competencias técnicas administrativas, mientras que el 20% prefiere no opinar y el 70% se encuentra en desacuerdo con las competencias técnicas.

Tabla 50: Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	22	55,0	55,0	55,0
	En Desacuerdo	9	22,5	22,5	77,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	7	17,5	17,5	95,0
	De Acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 50: Histograma Las competencias técnicas y habilidades de alto nivel



Interpretación:

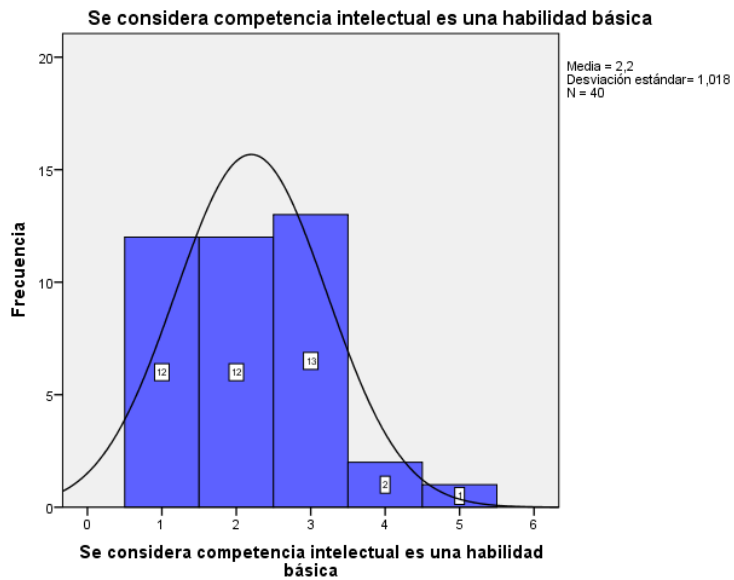
Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo con las competencias técnicas, mientras que el 17% prefiere no opinar y el 78% se encuentra en desacuerdo con las competencias técnicas.

Tabla 51: Se considera competencia intelectual es una habilidad básica

Se considera competencia intelectual es una habilidad básica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	12	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	12	30,0	30,0	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	13	32,5	32,5	92,5
	De Acuerdo	2	5,0	5,0	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 51: Histograma se considera competencia intelectual es una habilidad básica



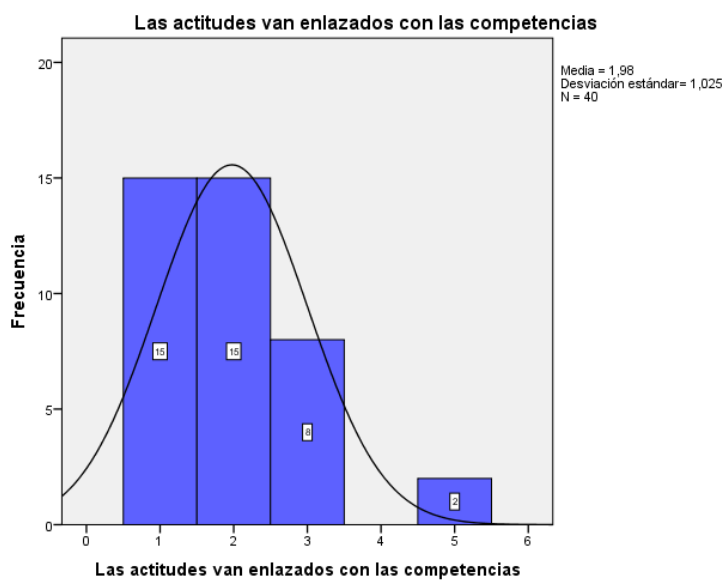
Interpretación:

Se evidencia que el 7% se encuentra de acuerdo, mientras que el 32% prefiere no opinar y el 60% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 52: Las actitudes van enlazadas con las competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	En Desacuerdo	15	37,5	37,5	75,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	8	20,0	20,0	95,0
	Muy de Acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 52: Histograma de las actitudes van enlazadas con las competencias



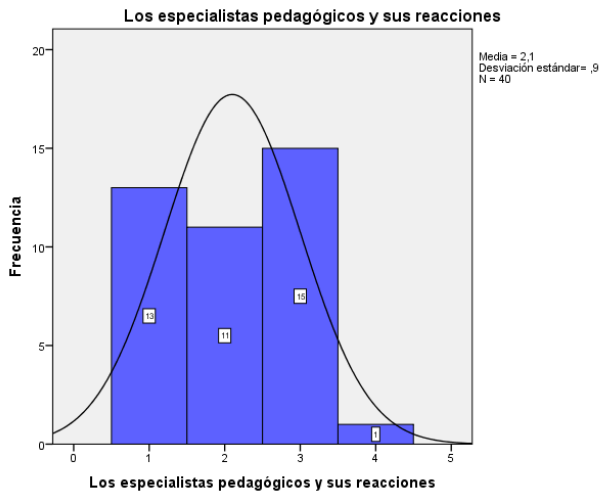
Interpretación:

Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 20% prefiere no opinar y el 75% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 53: Los especialistas pedagógicos y sus reacciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	13	32,5	32,5	32,5
	En Desacuerdo	11	27,5	27,5	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	15	37,5	37,5	97,5
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 53: Histograma de los especialistas pedagógicos y sus reacciones



Interpretación:

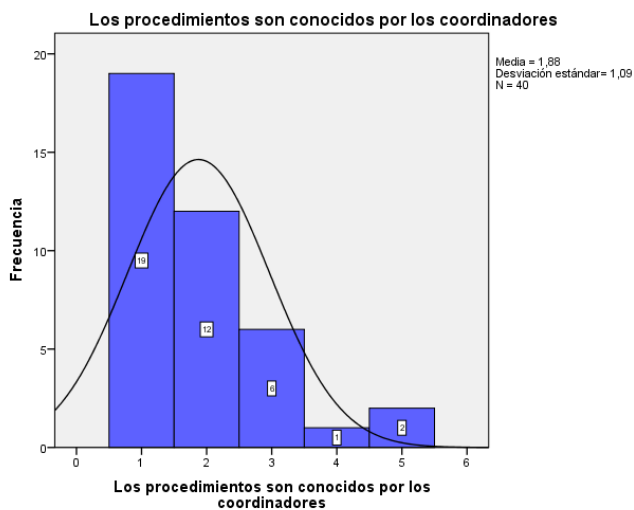
Se evidencia que el 3% se encuentra de acuerdo, mientras que el 38% prefiere no opinar y el 60% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 54: Los procedimientos son conocidos por los coordinadores

Los procedimientos son conocidos por los coordinadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	19	47,5	47,5	47,5
	En Desacuerdo	12	30,0	30,0	77,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	6	15,0	15,0	92,5
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	95,0
	Muy de Acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 54: Histograma de los procedimientos son conocidos por los coordinadores



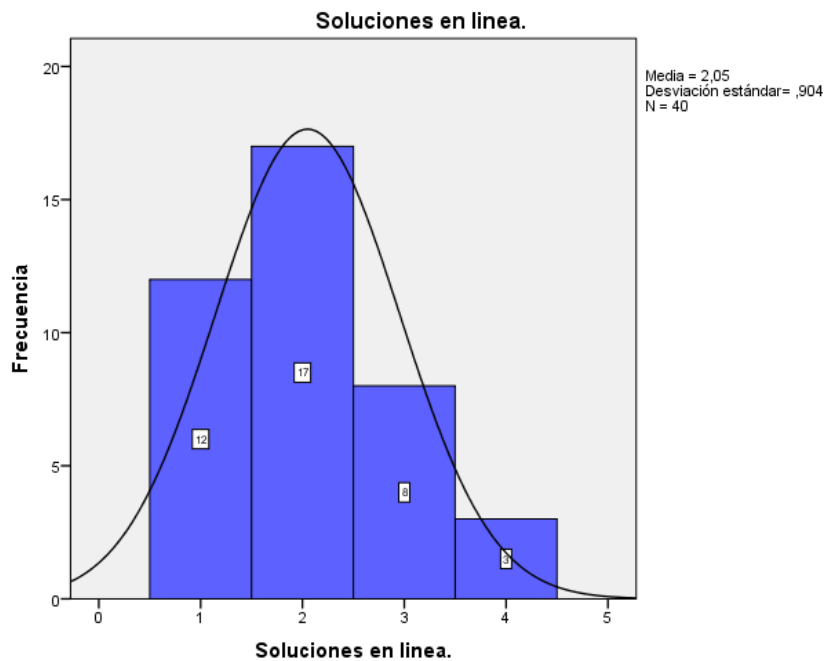
Interpretación:

Se evidencia que el 7% se encuentra de acuerdo, mientras que el 15% prefiere no opinar y el 78% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 55: Soluciones en línea.

		Soluciones en línea.			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	12	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	17	42,5	42,5	72,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	8	20,0	20,0	92,5
	De Acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 55: Histograma de las soluciones en línea.



Interpretación:

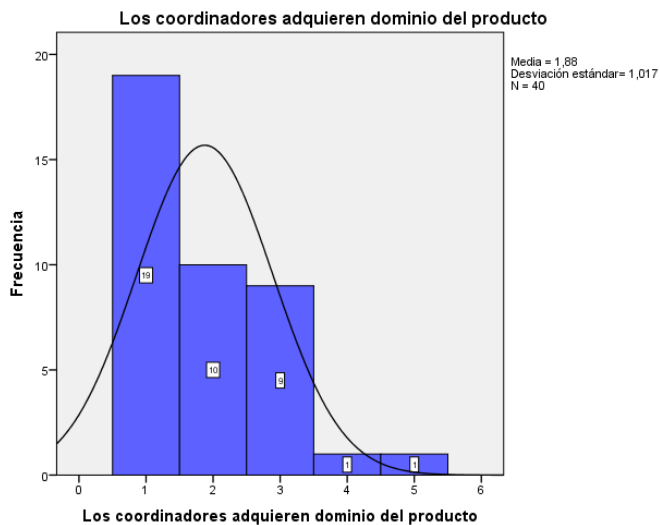
Se evidencia que el 7% se encuentra de acuerdo, mientras que el 20% prefiere no opinar y el 73% se encuentra en desacuerdo con las soluciones en línea.

Tabla 56: Los coordinadores adquieren dominio del producto

Los coordinadores adquieren dominio del producto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	19	47,5	47,5	47,5
	En Desacuerdo	10	25,0	25,0	72,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	9	22,5	22,5	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 56: Histograma de los coordinadores adquieren dominio del producto



Interpretación:

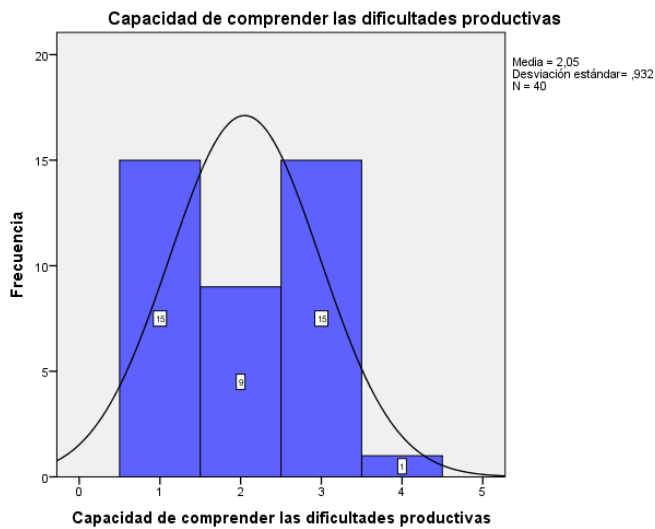
Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 22% prefiere no opinar y el 73% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 57: Capacidad de comprender las dificultades productivas

Capacidad de comprender las dificultades productivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	En Desacuerdo	9	22,5	22,5	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	15	37,5	37,5	97,5
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 57: Histograma de la capacidad de comprender las dificultades productivas



Interpretación:

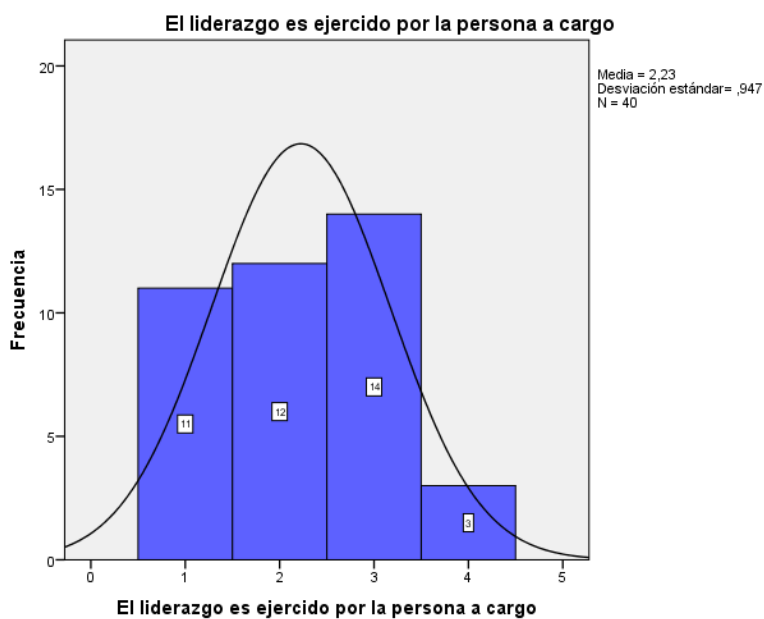
Se evidencia que el 3% se encuentra de acuerdo, mientras que el 38% prefiere no opinar y el 60% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 58: El liderazgo es ejercido por la persona a cargo

El liderazgo es ejercido por la persona a cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	En Desacuerdo	12	30,0	30,0	57,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	14	35,0	35,0	92,5
	De Acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 58: Histograma Del liderazgo es ejercido por la persona a cargo



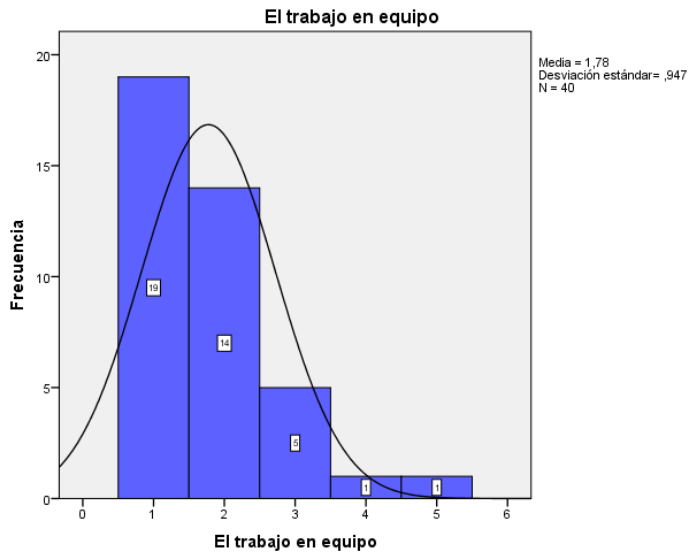
Interpretación:

Se evidencia que el 7% se encuentra de acuerdo, mientras que el 35% prefiere no opinar y el 58% se encuentra en desacuerdo con el liderazgo ejercido por la persona a cargo.

Tabla 59: El trabajo en equipo

		El trabajo en equipo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	19	47,5	47,5	47,5
	En Desacuerdo	14	35,0	35,0	82,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	5	12,5	12,5	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 59: Histograma del trabajo en equipo



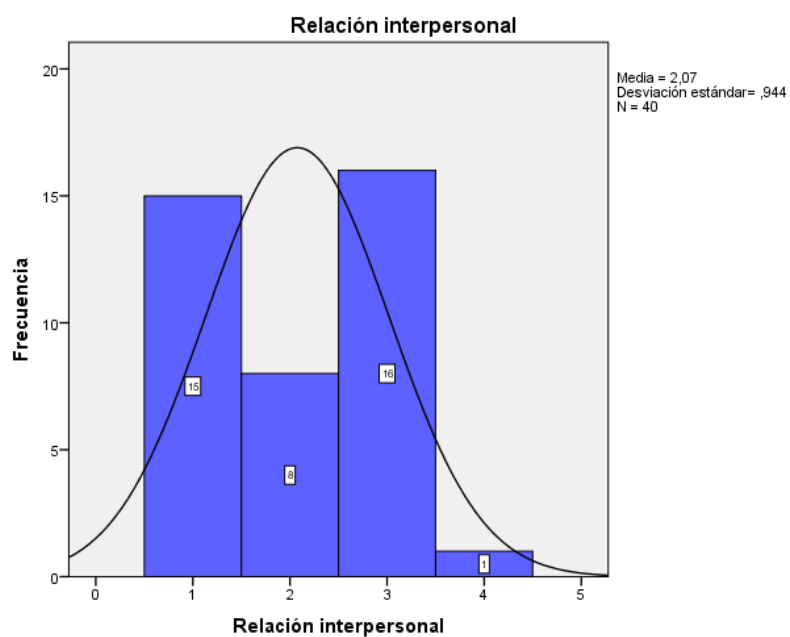
Interpretación:

Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo con el trabajo en equipo, mientras que el 12% prefiere no opinar y el 83% se encuentra en desacuerdo con el trabajo en equipo.

Tabla 60: Relación interpersonal

		Relación interpersonal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	En Desacuerdo	8	20,0	20,0	57,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	16	40,0	40,0	97,5
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 60: Histograma de la relación interpersonal



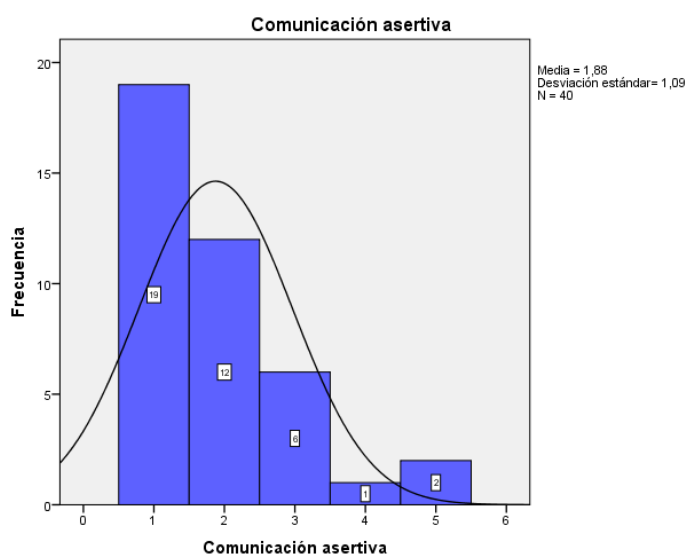
Interpretación:

Se evidencia que el 3% se encuentra de acuerdo, mientras que el 40% prefiere no opinar y el 57% se encuentra en desacuerdo con la relación interpersonal.

Tabla 61: Comunicación asertiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	19	47,5	47,5	47,5
	En Desacuerdo	12	30,0	30,0	77,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	6	15,0	15,0	92,5
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	95,0
	Muy de Acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 61: Histograma de la Comunicación asertiva



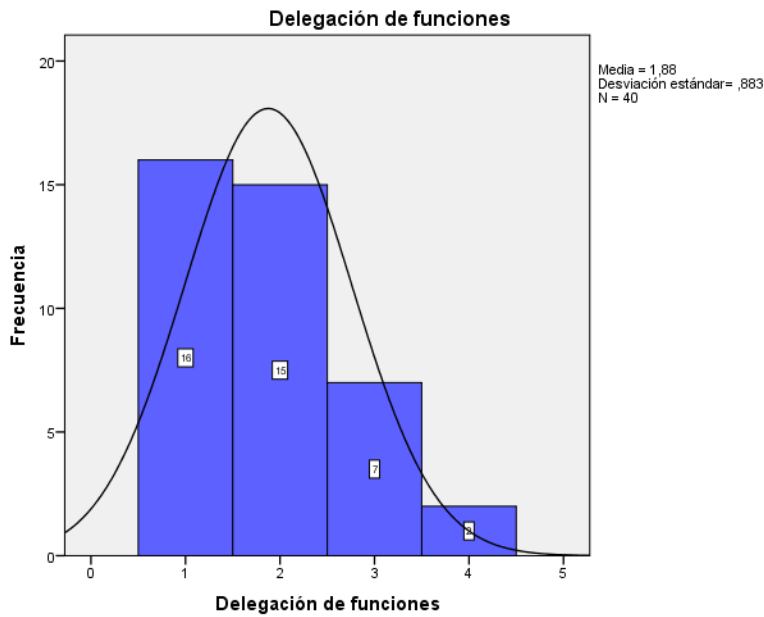
Interpretación:

Se evidencia que el 8% se encuentra de acuerdo, mientras que el 15% prefiere no opinar y el 77% se encuentra en desacuerdo con la comunicación asertiva.

Tabla 62: Delegación de funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	15	37,5	37,5	77,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	7	17,5	17,5	95,0
	De Acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 62: Histograma de la delegación de funciones



Interpretación:

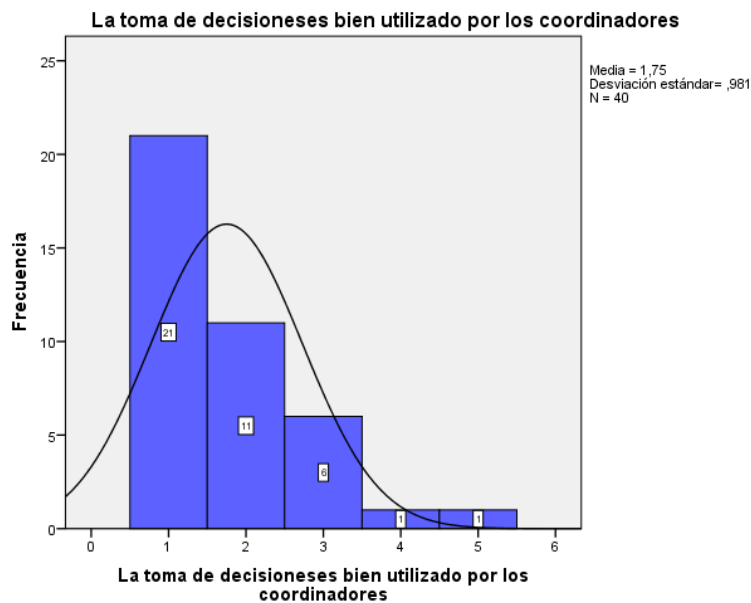
Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 18% prefiere no opinar y el 77% se encuentra en desacuerdo con la delegación de funciones.

Tabla 63: La toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores

La toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	21	52,5	52,5	52,5
	En Desacuerdo	11	27,5	27,5	80,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	6	15,0	15,0	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 63: Histograma de la toma de decisiones es bien utilizada por los coordinadores



Interpretación:

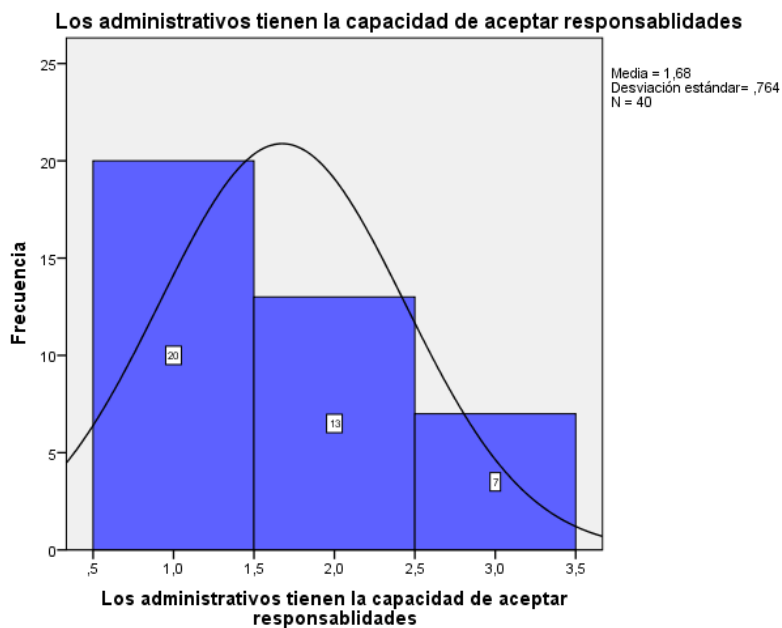
Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 15% prefiere no opinar y el 80% se encuentra en desacuerdo con la toma de decisiones bien utilizados por los coordinadores.

Tabla 64: Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades

Los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	20	50,0	50,0	50,0
	En Desacuerdo	13	32,5	32,5	82,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 64: Histograma de los administrativos tienen la capacidad de aceptar responsabilidades



Interpretación:

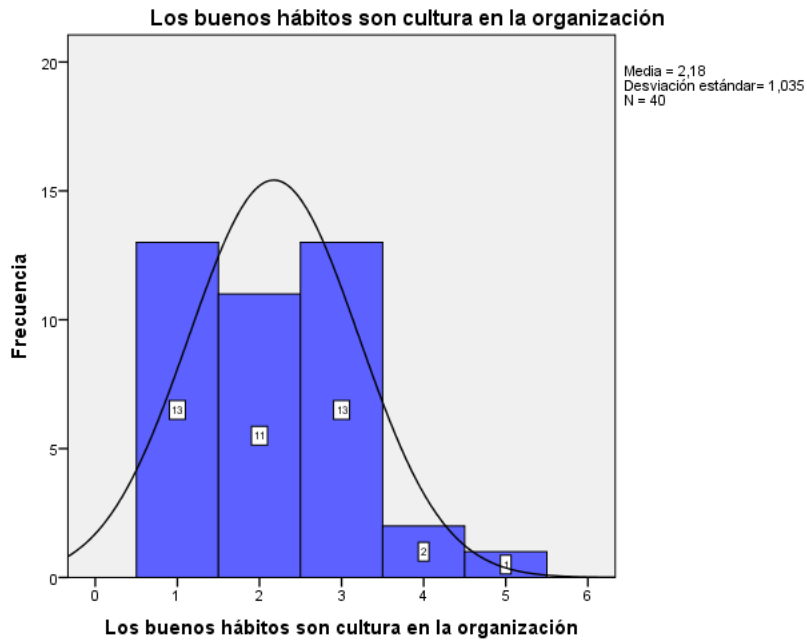
Se evidencia que el 18% prefiere no opinar al respecto, mientras que el 82% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 65: Los buenos hábitos son cultura en la organización

Los buenos hábitos son cultura en la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	13	32,5	32,5	32,5
	En Desacuerdo	11	27,5	27,5	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	13	32,5	32,5	92,5
	De Acuerdo	2	5,0	5,0	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Gráfico 65: Histograma de los buenos hábitos son cultura en la organización



Interpretación:

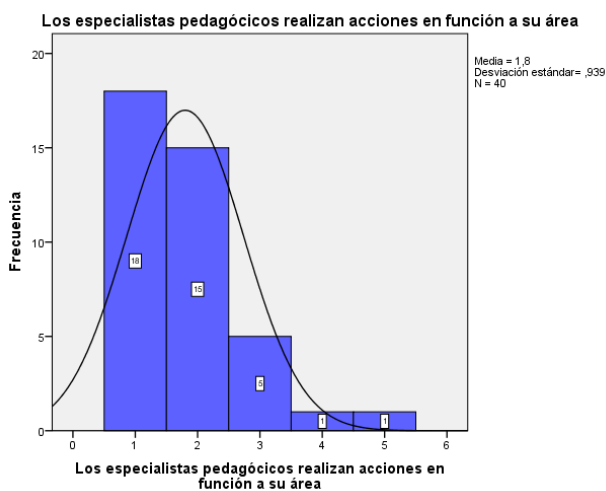
Se evidencia que el 6% se encuentra de acuerdo, mientras que el 34% prefiere no opinar y el 60% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 66: Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área

Los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	18	45,0	45,0	45,0
	En Desacuerdo	15	37,5	37,5	82,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	5	12,5	12,5	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 66: Histograma de los especialistas pedagógicos realizan acciones en función a su área



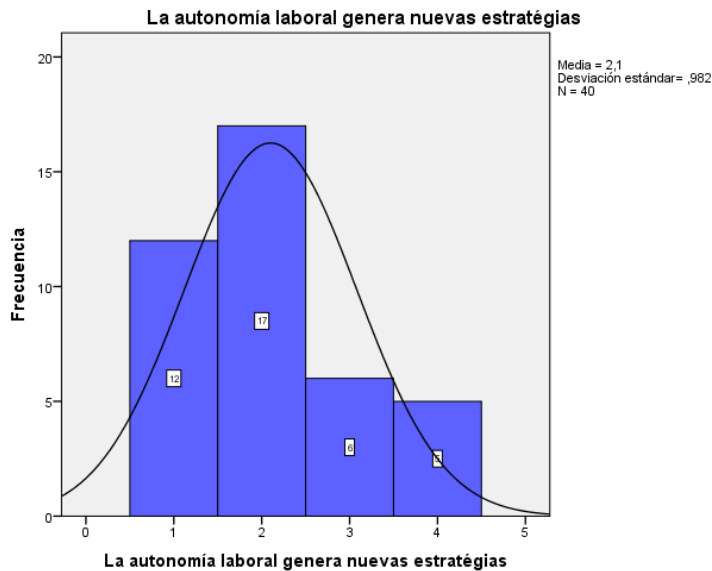
Interpretación:

Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 13% prefiere no opinar y el 82% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 67: La autonomía laboral genera nuevas estrategias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	12	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	17	42,5	42,5	72,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	6	15,0	15,0	87,5
	De Acuerdo	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 67: Histograma de la autonomía laboral genera nuevas estrategias



Interpretación:

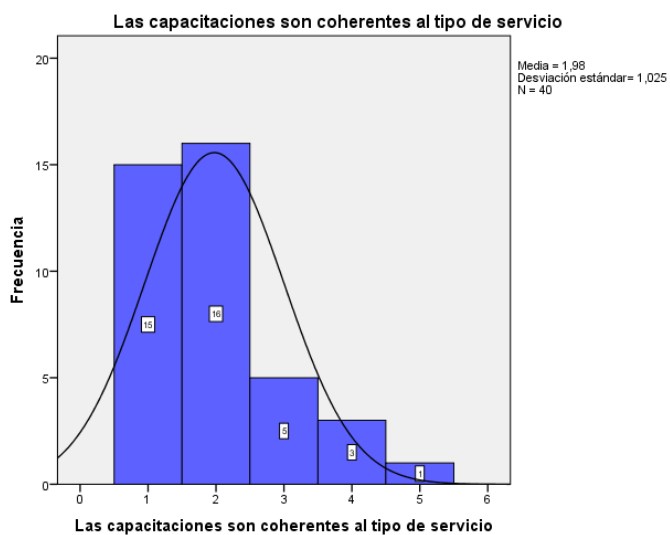
Se evidencia que el 13% se encuentra de acuerdo, mientras que el 15% prefiere no opinar y el 72% se encuentra en desacuerdo con la autonomía laboral.

Tabla 68: Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio

Las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	En Desacuerdo	16	40,0	40,0	77,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	5	12,5	12,5	90,0
	De Acuerdo	3	7,5	7,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 68: Histograma de las capacitaciones son coherentes al tipo de servicio



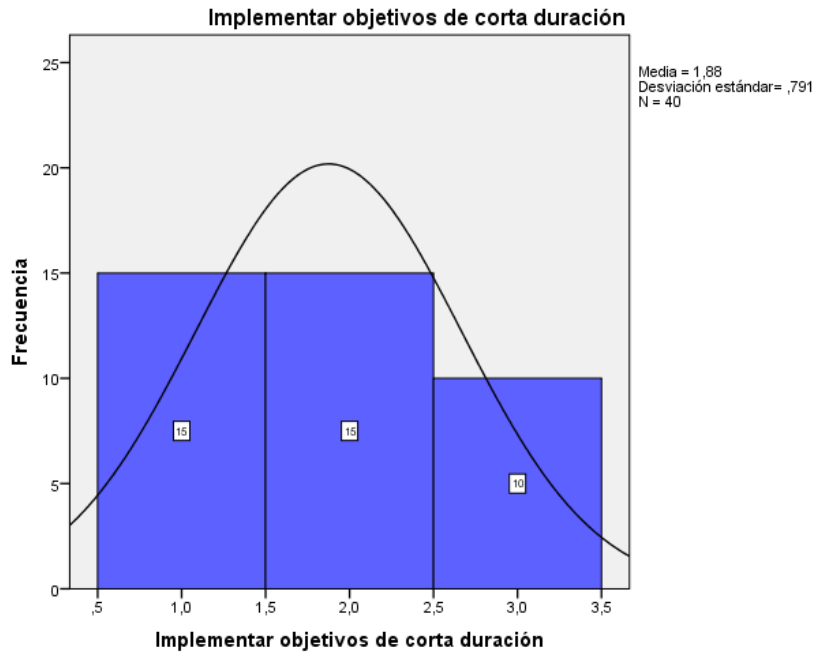
Interpretación:

Se evidencia que el 10% se encuentra de acuerdo, mientras que el 13% prefiere no opinar y el 77% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 69: Implementar objetivos de corta duración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	En Desacuerdo	15	37,5	37,5	75,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 69: Histograma de Implementar objetivos de corta duración



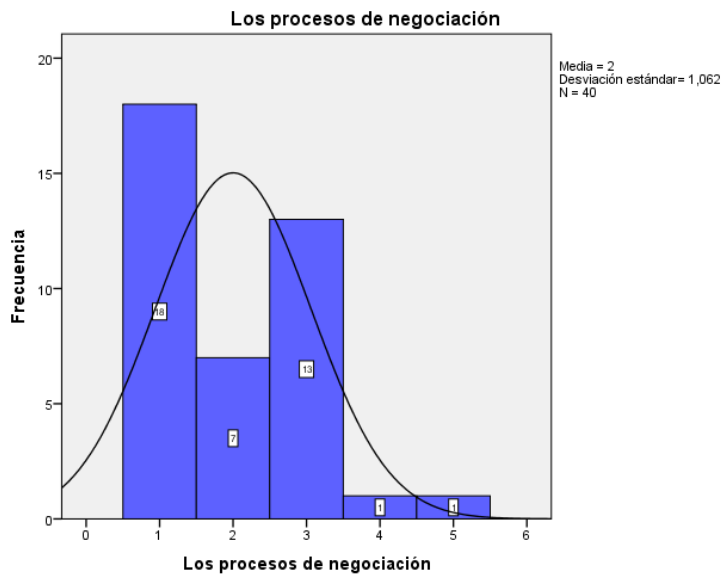
Interpretación:

Se evidencia que el 25% se encuentra en desacuerdo mientras que el 70% muy en desacuerdo.

Tabla 70: Los procesos de negociación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	18	45,0	45,0	45,0
	En Desacuerdo	7	17,5	17,5	62,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	13	32,5	32,5	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 70: Histograma de los procesos de negociación



Interpretación:

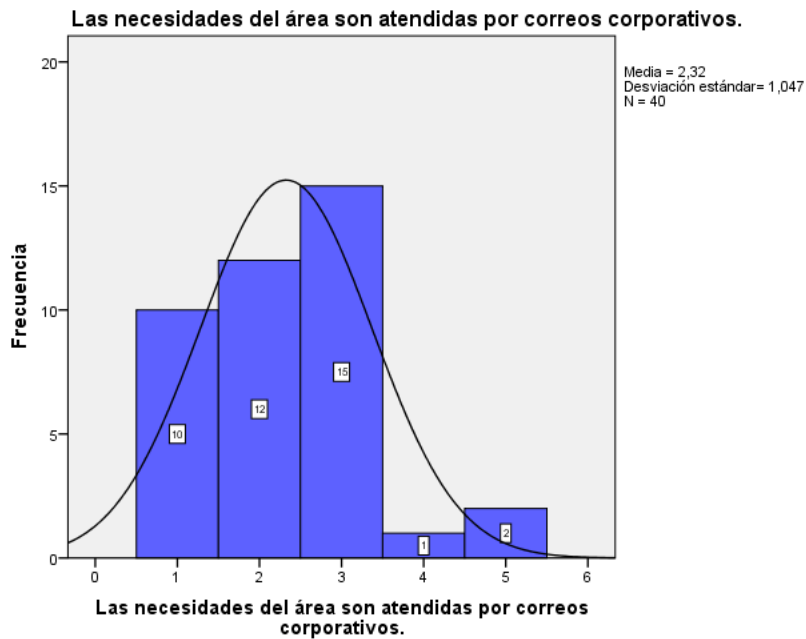
Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 33% prefiere no opinar y el 62% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 71: Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos.

Las necesidades del área son atendidas por correos corporativos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	10	25,0	25,0	25,0
	En Desacuerdo	12	30,0	30,0	55,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	15	37,5	37,5	92,5
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	95,0
	Muy de Acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 71: Histograma de las necesidades del área son atendidas por correos corporativos.



Interpretación:

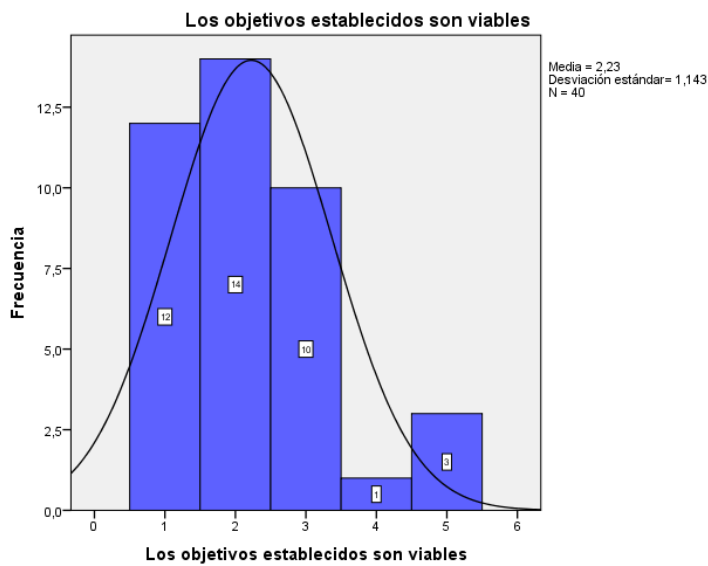
Se evidencia que el 8% se encuentra de acuerdo, mientras que el 37% prefiere no opinar y el 55% se encuentra en desacuerdo con las necesidades del área que son atendidas por correos

corporativos.

Tabla 72: Los objetivos establecidos son viables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	12	30,0	30,0	30,0
	En Desacuerdo	14	35,0	35,0	65,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	10	25,0	25,0	90,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	92,5
	Muy de Acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 72: Histograma de los objetivos establecidos son viables



Interpretación:

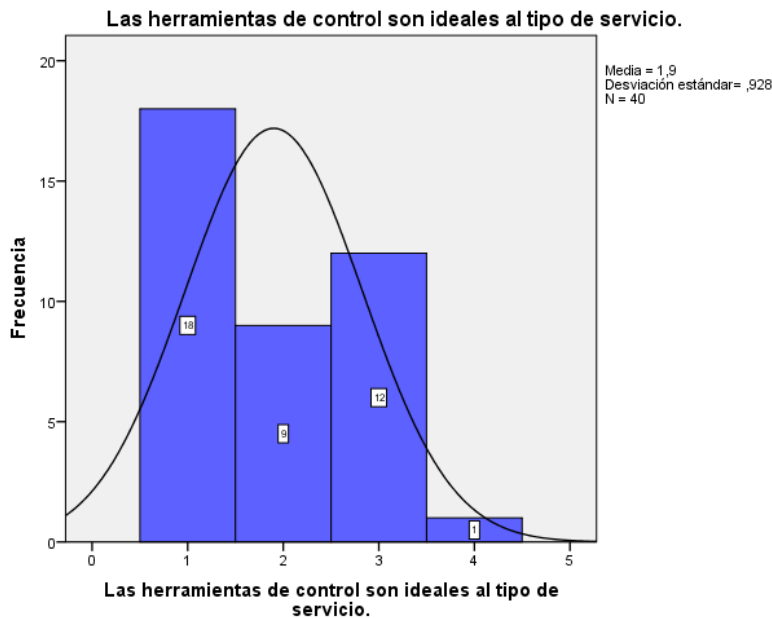
Se evidencia que el 8% se encuentra de acuerdo, mientras que el 25% prefiere no opinar y el 65% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 73: Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.

Las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	18	45,0	45,0	45,0
	En Desacuerdo	9	22,5	22,5	67,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	12	30,0	30,0	97,5
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 73: Histograma de las herramientas de control son ideales al tipo de servicio.



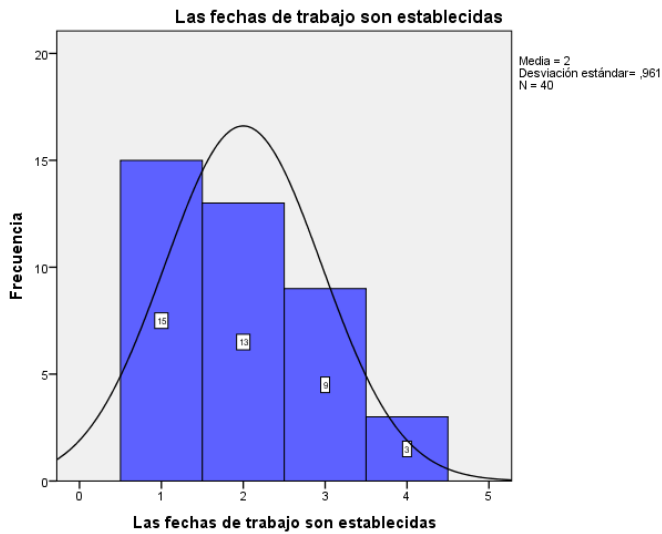
Interpretación:

Se evidencia que el 3% se encuentra de acuerdo, mientras que el 30% prefiere no opinar y el 67% se encuentra en desacuerdo con las herramientas de control que son ideales al tipo de servicio.

Tabla 74: Las fechas de trabajo son establecidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	En Desacuerdo	13	32,5	32,5	70,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	9	22,5	22,5	92,5
	De Acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 74: Histograma de las fechas de trabajo son establecidas



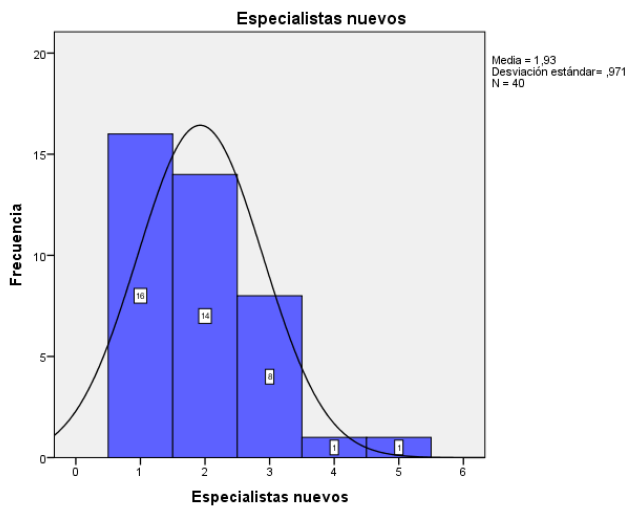
Interpretación:

Se evidencia que el 8% se encuentra de acuerdo, mientras que el 22% prefiere no opinar y el 70% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 75: Especialistas nuevos

		Especialistas nuevos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	14	35,0	35,0	75,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	8	20,0	20,0	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 75: Histograma de especialistas nuevos



Interpretación:

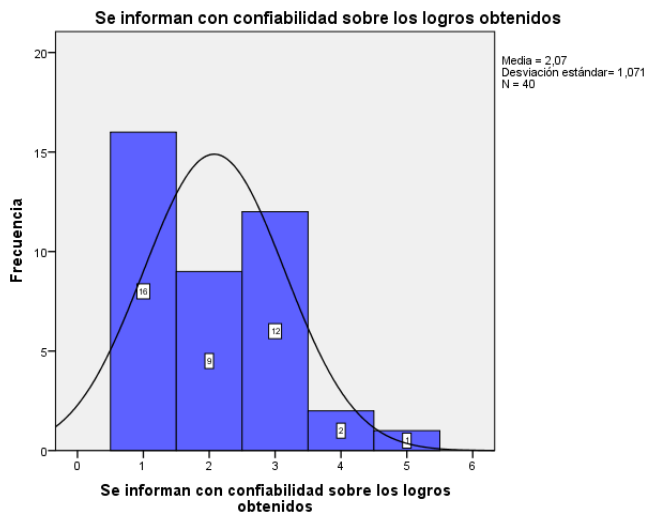
Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 20% prefiere no opinar y el 75% se encuentra en desacuerdo con los especialistas nuevos.

Tabla 76: Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos

Se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	9	22,5	22,5	62,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	12	30,0	30,0	92,5
	De Acuerdo	2	5,0	5,0	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 76: Histograma se informan con confiabilidad sobre los logros obtenidos



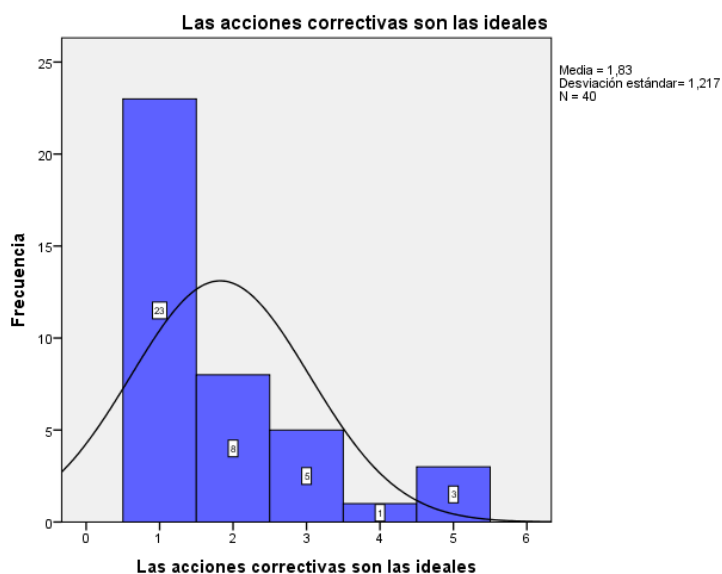
Interpretación:

Se evidencia que el 8% se encuentra de acuerdo, mientras que el 30% prefiere no opinar y el 62% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 77: Las acciones correctivas son las ideales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	23	57,5	57,5	57,5
	En Desacuerdo	8	20,0	20,0	77,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	5	12,5	12,5	90,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	92,5
	Muy de Acuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 77: Histograma las acciones correctivas son las ideales



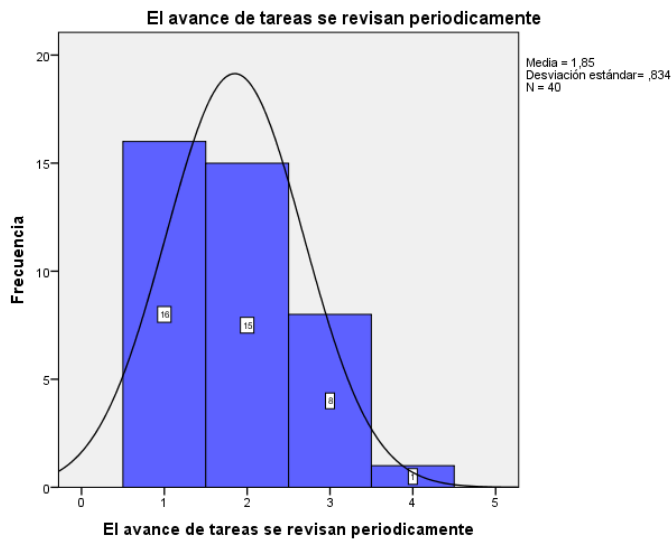
Interpretación:

Se evidencia que el 10% se encuentra de acuerdo, mientras que el 13% prefiere no opinar y el 77% se encuentra en desacuerdo que las acciones correctivas sean las ideales.

Tabla 78: El avance de tareas se revisa periódicamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	15	37,5	37,5	77,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	8	20,0	20,0	97,5
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 78: Histograma del avance de tareas se revisa periódicamente



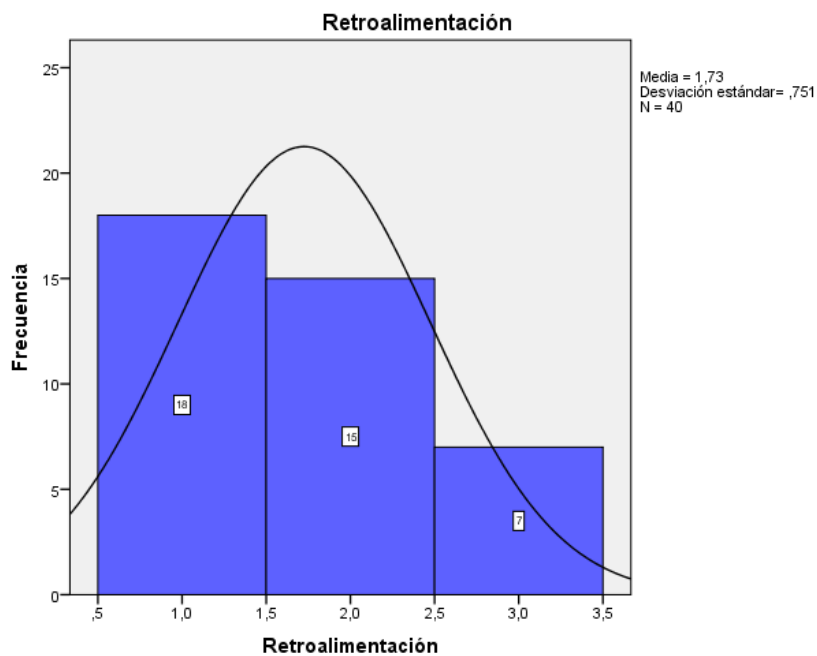
Interpretación:

Se evidencia que el 2% se encuentra de acuerdo, mientras que el 20% prefiere no opinar y el 78% se encuentra en desacuerdo con el avance de las tareas periódicamente.

Tabla 79: Retroalimentación

		Retroalimentación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	18	45,0	45,0	45,0
	En Desacuerdo	15	37,5	37,5	82,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 79: Histograma de la retroalimentación



Interpretación:

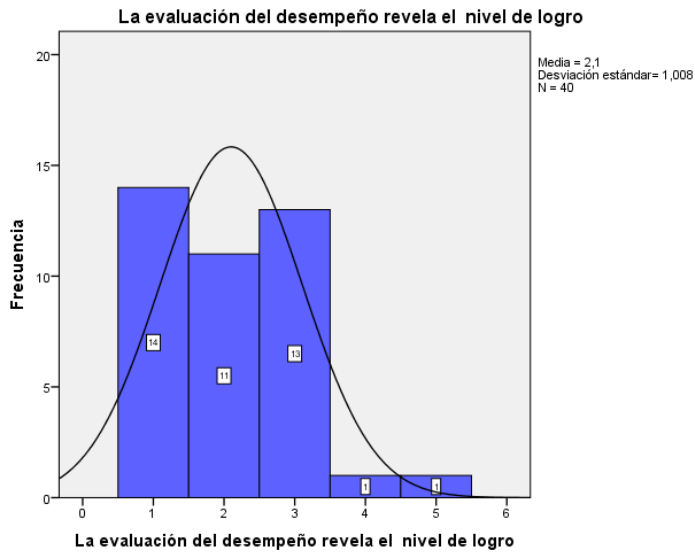
Se evidencia que el 18% se encuentra en desacuerdo mientras que el 82% muy en desacuerdo con la retroalimentación.

Tabla 80: La evaluación del desempeño revela el nivel de logro

La evaluación del desempeño revela el nivel de logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	14	35,0	35,0	35,0
	En Desacuerdo	11	27,5	27,5	62,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	13	32,5	32,5	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 80: Histograma de la evaluación del desempeño revela el nivel de logro



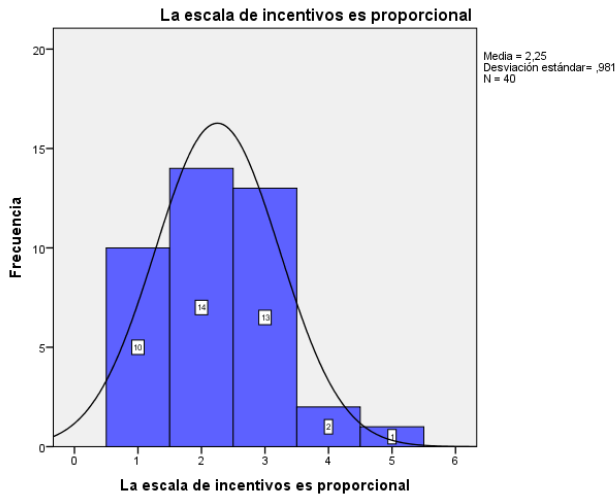
Interpretación:

Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 33% prefiere no opinar y el 62% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 81: La escala de incentivos es proporcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	10	25,0	25,0	25,0
	En Desacuerdo	14	35,0	35,0	60,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	13	32,5	32,5	92,5
	De Acuerdo	2	5,0	5,0	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 81: Histograma la escala de incentivos es proporcional



Interpretación:

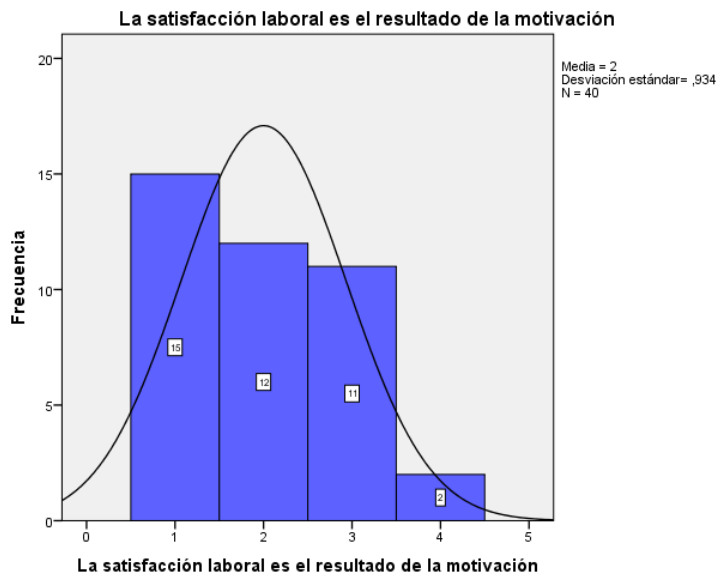
Se evidencia que el 8% se encuentra de acuerdo, mientras que el 32% prefiere no opinar y el 60% se encuentra en desacuerdo con las escalas de incremento proporcional.

Tabla 82: La satisfacción laboral es el resultado de la motivación

La satisfacción laboral es el resultado de la motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	15	37,5	37,0	37,5
	En Desacuerdo	12	30,0	30,0	67,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	11	27,5	28,0	95,0
	De Acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 82: Histograma la satisfacción laboral es el resultado de la motivación



Interpretación:

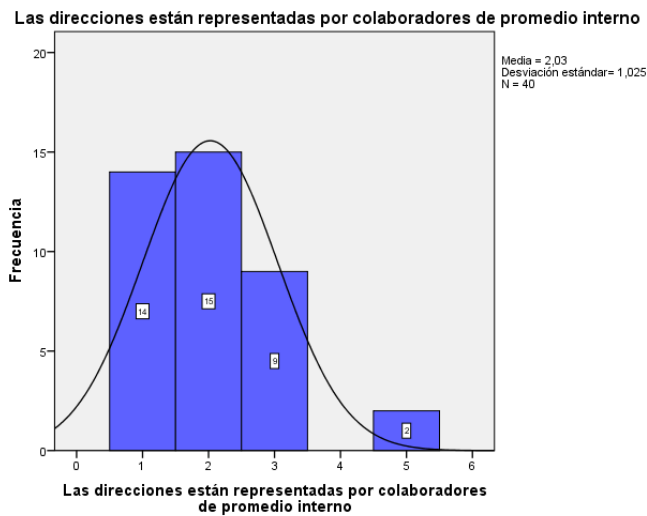
Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 28% prefiere no opinar y el 67% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 83: Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno

Las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	14	35,0	35,0	35,0
	En Desacuerdo	15	37,5	37,0	72,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	9	22,5	23,0	95,0
	Muy de Acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 83: Histograma de las direcciones están representadas por colaboradores de promedio interno



Interpretación:

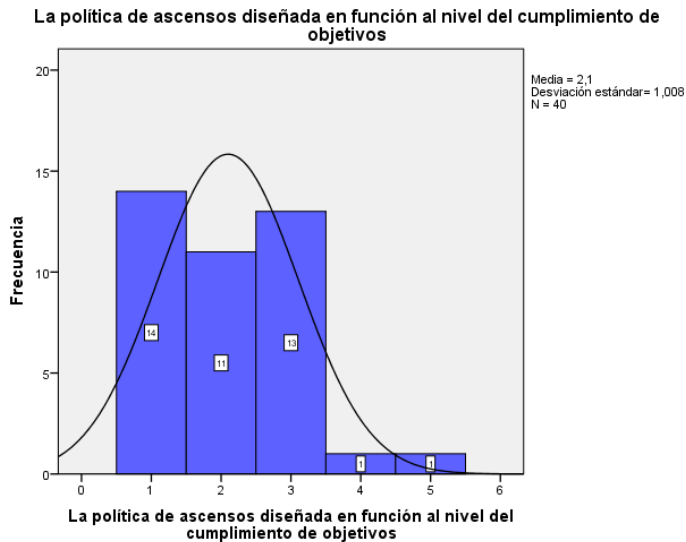
Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 23% prefiere no opinar y el 72% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 84: La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos

La política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	14	35,0	35,0	35,0
	En Desacuerdo	11	27,5	27,0	62,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	13	32,5	33,0	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 84: Histograma de la política de ascensos diseñada en función al nivel del cumplimiento de objetivos



Interpretación:

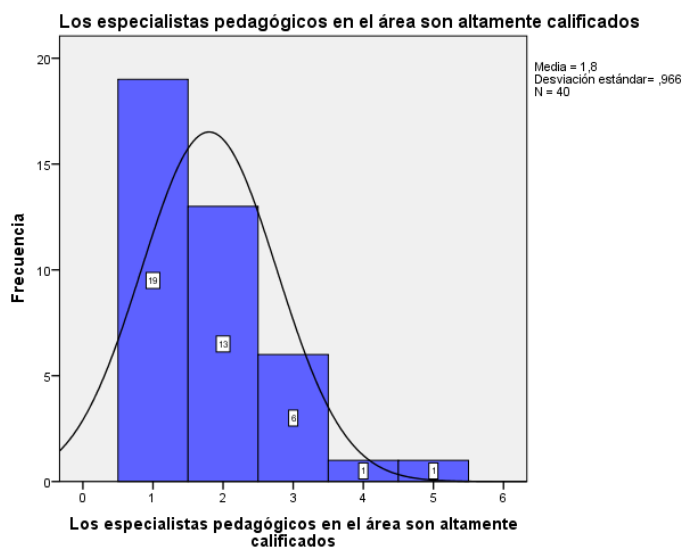
Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 33% prefiere no opinar y el 62% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 85: Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados

Los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	19	47,5	47,5	47,5
	En Desacuerdo	13	32,5	32,5	80,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	6	15,0	15,0	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 85: Histograma de los especialistas pedagógicos en el área son altamente calificados



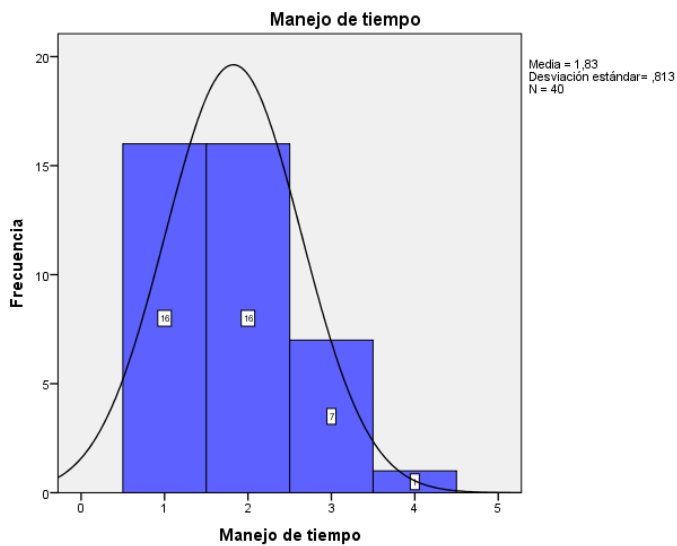
Interpretación:

Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 15% prefiere no opinar y el 80% se encuentra en desacuerdo con los especialistas pedagógicos.

Tabla 86: Manejo de tiempo

		Manejo de tiempo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	En Desacuerdo	16	40,0	40,0	80,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	7	17,5	17,5	97,5
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 86: Histograma del manejo de tiempo



Interpretación:

Se evidencia que el 3% se encuentra de acuerdo, mientras que el 17% prefiere no opinar y el 80% se encuentra en desacuerdo con el manejo del tiempo.

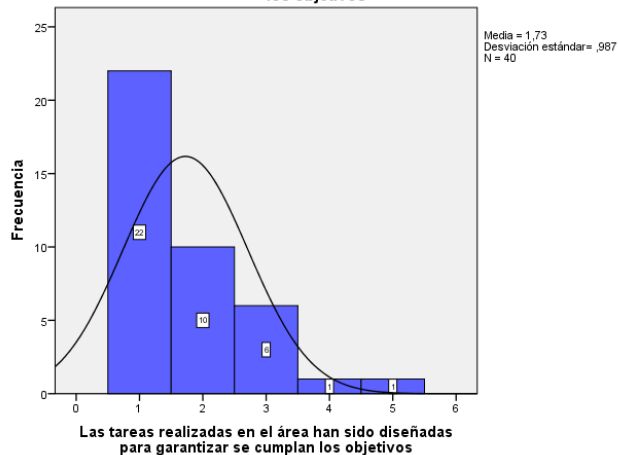
Tabla 87: Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos

Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	22	55,0	55,0	55,0
	En Desacuerdo	10	25,0	25,0	80,0
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	6	15,0	15,0	95,0
	De Acuerdo	1	2,5	2,5	97,5
	Muy de Acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 87: Histograma de las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos

Las tareas realizadas en el área han sido diseñadas para garantizar se cumplan los objetivos



Interpretación:

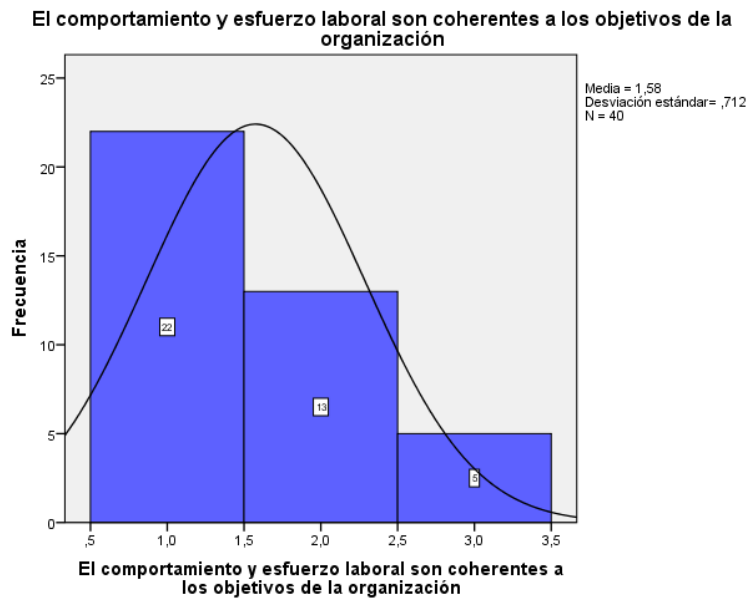
Se evidencia que el 5% se encuentra de acuerdo, mientras que el 15% prefiere no opinar y el 80% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 88: El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización

El comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	22	55,0	55,0	55,0
	En Desacuerdo	13	32,5	32,0	87,5
	Ni de Acuerdo ni Desacuerdo	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 88: Histograma del comportamiento y esfuerzo laboral son coherentes a los objetivos de la organización



Interpretación:

Se evidencia que el 13% se encuentra en desacuerdo mientras que el 87% muy en desacuerdo.

Tabla 89: Correlación Competencias Profesionales y Gestión de los objetivos

Prueba de Hipótesis General

H0: V1 Competencias Profesionales no se relaciona con V2 Gestión de los Objetivos

H1: V1 Competencias Profesionales se relaciona con V2 Gestión de los Objetivos

Inferencia Estadística:

Se concluye que hay una alta asociación del 79.6% entre la Competencias profesionales y Gestión de objetivos, correlación altamente significativa entre las Competencias Profesionales y Gestión de los Objetivos.

		COMPETENCIAS PROFESIONALES	GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS
COMPETENCIAS PROFESIONALES	Correlación de Pearson	1	,796**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	4981,100	4247,950
	Covarianza	127,721	108,922
	N	40	40
GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,796**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	4247,950	5723,775
	Covarianza	108,922	146,763
	N	40	40

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

Tabla 90: Correlación entre Competencias Técnicas y Gestión de los Objetivos

Prueba de Hipótesis Especifica 1

H0: D1 Competencias Técnicas no se relaciona con V2 Gestión de los Objetivos

H1: D1 Competencias Técnicas se relaciona con V2 Gestión de los Objetivos

Inferencia Estadística:

Se ha evidenciada una correlación Positiva Considerable entre las Competencias Técnicas y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 77,6% con una alta significación estadística entre las variables investigadas.

Correlaciones

		Competencias Técnicas	GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS
Competencias Técnicas	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	1197,900	2032,650
	Covarianza	30,715	52,119
	N	40	40
GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	2032,650	5723,775
	Covarianza	52,119	146,763
	N	40	40

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

Tabla 91: Correlación entre Competencias Metodológicas y Gestión de los Objetivos

Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: D2 Competencias metodológicas no se relaciona con V2 Gestión de los Objetivos

H1: D2 Competencias metodológicas se relaciona con V2 Gestión de los Objetivos

Inferencia Estadística:

Se ha evidenciada una correlación Positiva media entre las Competencias metodológicas y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 58,3% con una media significación estadística entre las variables investigadas.

		Competencias Metodológicas	GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS
Competencias Metodológicas	Correlación de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	134,400	511,400
	Covarianza	3,446	13,113
	N	40	40
GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	511,400	5723,775
	Covarianza	13,113	146,763
	N	40	40

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

Tabla 92: Correlación entre Competencias Sociales y Gestión de los Objetivos

Prueba de Hipótesis Especifica 3

H0: D3 Competencias sociales no se relaciona con V2 Gestión de los Objetivos

H1: D3 Competencias sociales se relaciona con V2 Gestión de los Objetivos

Inferencia Estadística:

Se ha evidenciado una correlación Positiva Considerable entre las Competencias Sociales y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 76,7% con una alta significación estadística entre las variables investigadas.

		Competencias Sociales	GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS
Competencias Sociales	Correlación de Pearson	1	,767**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	446,000	1226,000
	Covarianza	11,436	31,436
	N	40	40
GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,767**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	1226,000	5723,775
	Covarianza	31,436	146,763
	N	40	40

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

Tabla 93: Correlación entre Competencias participativas y Gestión de los Objetivos

Prueba de Hipótesis Especifica 4

H0: D4 Competencias participativas no se relaciona con V2 Gestión de los Objetivos

H1: D4 Competencias participativas se relaciona con V2 Gestión de los Objetivos

Inferencia Estadística:

Se ha evidenciada una correlación Positiva media entre las Competencias participativas y la Gestión de los Objetivos, equivalente al 59,6% con una media significación estadística entre las variables investigadas.

		Competencias Participativas	GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS
Competencias Participativas	Correlación de Pearson	1	,596**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	112,400	477,900
	Covarianza	2,882	12,254
	N	40	40
GESTIÓN DE LOS OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,596**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	477,900	5723,775
	Covarianza	12,254	146,763
	N	40	40

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