



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**“Gestión institucional y competencia laboral según estudiantes de
avanzado del CEBA Fe y Alegría 7
del distrito de Comas, 2021”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Mori Espinoza, Beatriz Maritza (ORCID: 0000-0002-9753-2489)

ASESOR:

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (ORCID: 0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A todos los docentes estudiantes, quienes siempre confían en Dios y en su perseverancia, para mejorar su vida profesional.

Agradecimiento

A todos y quienes contribuyeron en los consejos y orientaciones técnicas metodológicas para lograr terminar este informe de tesis.

A los directivos de la institución educativa Fe y Alegría 07 y a los estudiantes por su participación ayudando con los datos para esta investigación.

Índice de contenidos

	Pg.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV RESULTADOS	22
V DISCUSIÓN	28
VI CONCLUSIONES	34
VII RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de operacionalización	

- Anexo 3: Certificado de validación de expertos
- Anexo 4: Instrumento de recolección de datos
- Anexo 5: Confiabilidad
- Anexo 6: Conceptualización de variables
- Anexo 7: Base de datos
- Anexo 8: Constancia de aplicación de instrumentos
- Anexo 9: Carta de aceptación para la aplicación de instrumento

Índice de tablas

		Pg.
Tabla 1	Niveles de la Gestión Institucional según estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021	21
Tabla 2	Niveles de la Competencia laboral de estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021	23
Tabla 3	Distribución de frecuencias entre la Gestión Institucional y la Competencia laboral según los estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021	24
Tabla 4	Grado de Correlación y nivel de significación entre la Gestión Institucional y la Competencia laboral según los estudiantes.	26
Tabla 5	Resumen de los resultados de las pruebas de hipótesis específicas	27

Índice de gráficos y figuras

		Pg.
Figura 1	Esquema del tipo de diseño.	16
Figura 2	Porcentajes de los niveles de la Gestión Institucional según estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021.	22
Figura 3	Porcentajes de los niveles de la Competencia laboral de estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021.	23
Figura 4	Porcentajes de la Asociación entre los Niveles de la gestión Institucional y la Competencia laboral reportados por estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021.	25

Resumen

La investigación se llevó a cabo en un Centro de educación básica alternativa del distrito de Comas ,partiendo de la identificación del problema del estudio, por ello el objetivo principal fue determinar la relación entre la Gestión Institucional y la competencia laboral según la experiencia de los estudiantes especialmente en las actividades relacionadas con las habilidades en el manejo de las herramientas y la formación de conocimientos para el mundo laboral. El enfoque es cuantitativo, la investigación es básica con diseño no experimental correlacional,para lograr relacionar dos variables, para ello se aplicaron dos instrumentos escala Likert con validez de contenido por criterio de expertos y alta confiabilidad por el método estadístico Alpha de Cronbach(0,78) en una prueba piloto sobre cada variable y de este modo se procesaron datos con una prueba no paramétrica, la misma que permitió concluir que existe relacion directa y significativa entre la gestión institucional y la competencia laboral, basado en el resultado del coeficiente rho Spearman, 785 y un valor de significancia $p= ,000$ menor al nivel de ,05, resaltando que esta relación es de una magnitud fuerte.

Palabras clave: Gestión Institucional – Competencia laboral-Educación de adultos

Abstract

The research was carried out in an alternative basic education center in the district of Comas, starting from the identification of the study problem, therefore the main objective was to determine the relationship between Institutional Management and job competence according to the experience of the students, especially in activities related to skills in the management of tools and knowledge training for the world of work. The methodological actions that were carried out had the purpose of measuring the variables in all their extension and dimension, this agrees with the purposes of the quantitative approach, especially in the basic research of non-experimental design to be able to relate two variables, for this, two instruments were applied Likert scale with content validity by expert criteria and high reliability by Cronbach's Alpha (0,78) statistical method in a pilot test on each variable and in this way data were processed with a non-parametric test, the same that allowed to conclude that there is a direct relationship and Significant between institutional management and job competence, based on the result of the rho Spearman coefficient, 785 and a significance value $p = .000$ less than the level of .05, highlighting that this relationship is of a strong magnitude.

Keywords: Institutional Management - Labor competence- Adult education

I. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones sobre la educación de adultos, es una de las prioridades en la gestión educativa en todos los sistemas educativos del mundo, dado que se busca desarrollar conocimientos generales en todos los ciudadanos quienes no pudieron acceder a la educación regular en el tiempo regular, como lo señalaron Witkins y Galdour, (2020), debido a factores de carácter personal, social, gubernamental.

Al respecto, el informe del Worl Bank (2020) precisa que los programas de educación de adultos tienen como propósito aumentar los índices de alfabetización, y complementación en los programas educativos, como han sido guiados en un incremento del 65% por las recomendaciones de la Unesco y de Unicef, en ese sentido, Fernández y Vinatea(2019) sostienen que ese logro del nivel de alfabetización, fue desarrollado a lo largo de las últimas cuatro décadas, reinsertando a las personas al ámbito de escolaridad, reduciendo el abandono escolar, en la cual Méndez(2018) y Gargano (2017) coinciden que de este modo, las personas concluyen sus estudios básicos en programas alternativos a la escolaridad, logrando su formación en sus distintas opciones laborales.

El informe de desarrollo educativo y formación complementaria difundido por la Unesco(2020) y de la OCDE(2020)indican que las investigaciones sobre la educación de adultos en educación básica sigue en vigencia dado la prioridad mundial de reducir el índice de analfabetismo producido por el abandono escolar, a decir de Wiatker(2020)en América Latina, el mayor impacto sobre educación de adultos en programas alternativos se incrementó a un 45%, tanto en infraestructura como en docencia, y los resultados son alentadores pues países como Argentina, Brasil, Colombia y México han reducido el analfabetismo logrando que los estudiantes culminen con éxito la educación secundaria, reinsertando adecuadamente al mundo laboral con las competencias adecuadas.

Casas y Díaz(2018) afirmaron que en el Perú, la educación alternativa tiene como finalidad que los adultos culminen sus estudios, ya sea de educación primaria y/o secundaria, a la vez que es una oportunidad en la cual los estudiantes adultos puedan fortalecer sus habilidades para el trabajo. A la vez, Perdomo y Contreras(2018) manifestaron que estos programas son liderados por los directores de las instituciones educativas denominadas Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) cuya metodología se basa en la andragogía, es decir los procedimientos de enseñanza

aprendizaje para adultos, tomando en cuenta la capacidad cognitiva de los estudiantes adultos. En esa misma línea Rivas (2020) señaló que la tarea es global y dinámica, e inserta acciones conjuntas, situaciones y experiencias de la vida misma, por ello la función de los directores es orientar a los docentes en el desarrollo de los procesos de aprendizaje para que los estudiantes logren no solo conocimientos teóricos, sino acciones prácticas que favorezca su habilidad para el trabajo.

El Ministerio de Educación (2017), en el Marco del Buen Desempeño directivo (2017), incide en los dominios, competencias y desempeños que la responsabilidad de los directores es fortalecer a través del liderazgo pedagógico, el logro de la competencia de aprendizaje de los estudiantes como dominio fundamental especialmente en los CEBA, ya que sus procedimientos debe facilitar al estudiante situarse dentro de una acción directa para la mejora de sus habilidades, para ello la pedagogía intenciona el intercambio de conocimientos, y las habilidades para el trabajo en conjunto. Maurice y Bolanter (2018) señaló que el análisis de logro de los programas alternativos es una alternativa correcta, en la cual los estudiantes se forman en conocimientos, alcanzando una certificación acorde a la necesidad del sistema, también Castillo (2018) considera que la formación en el CEBA, es una acción indispensable para la vida misma, insertando los nuevos conocimientos en su vida diaria.

En el ámbito teórico Burton (2019) recomendó que la educación de adultos, es una opción viable cuando la educación regular no permite la culminación de estudios, y los programas generados y desarrollados están destinados a la formación para el trabajo, es decir desarrollan la competencia para el trabajo. Wladorf y Siment (2019) acotaron que el éxito de la función de los directivos y de la eficacia del programa está en la magnitud de la formación de la competencia laboral de estudiantes adultos, quienes se reinsertaron a la escuela, luego de haber dejado el ciclo regular por distintos factores, por ello, el liderazgo impulsado desde la gestión institucional de los directores es importante en la formación de las habilidades para el trabajo, ya que la orientación, así como el control es tarea integral de directivos y docentes.

En específico, la investigación se lleva a cabo en el CEBA, Fe y Alegría N° 7, del distrito de Comas, en estudiantes del ciclo avanzado de la educación básica alternativa,

quienes según el perfil de egreso del nivel educativo pueden proseguir sus estudios superiores, sin embargo, la convivencia en el aula muestra que muchos estudiantes solo vienen a cumplir con la certificación del ciclo, consideran que las prácticas en el aula son insuficientes para mejorar sus conocimientos en los centros de trabajo donde laboran, del mismo modo, solo cumplen medianamente los diversos proyectos de aprendizaje, ya sea de forma individual o en el trabajo colectivo, por ello la preocupación, es conocer el nivel de impacto que tiene la tarea de los docentes, directivos como equipo en la gestión institucional y si esta función afecta positivamente o negativamente en la formación de los estudiantes, especialmente en lo referido a su competencia laboral, ya que se trata de estudiantes adultos que se encuentran trabajando en alguna organización y si los conocimientos y orientaciones sirven de soporte en su formación en general.

Frente a lo descrito, se planteó el problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión institucional y la Competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021? Del mismo modo se redactaron las preguntas específicas, tomando las dimensiones: Orientación al logro de metas de aprendizaje, Participación democrática, Condiciones operativas, y Liderazgo dentro del proceso de aprendizaje de los mencionados estudiantes.

A nivel teórico es importante el estudio ya que se busca relacionar los sostenimientos y fundamentos sobre gestión institucional de Jacinto y Gallart (2018) con los componentes refrendados por Heller (2019) respecto a la competencia laboral en estudiantes en formación escolar, para de este modo comprender los alcances del avance de los conocimientos sobre formación de adultos, concordante con lo referido por Fonseca, Trigoso y Betancur (2020) quienes señalan que la Gestión Institucional como la Competencia laboral, solo se ha estudiado en mayor proporción en la educación regular, siendo pocos los estudios que se encuentran en programas complementarios. Asimismo, es importante en el aspecto práctico ya que de los resultados se propondrá acciones de mejora, especialmente para la didáctica del docente, así como del aprendizaje en educación de adultos concordantes con las recomendaciones de prioridad del Centro de Estudios para América Latina (Cepal).

Asimismo, a nivel metodológico el estudio es pertinente, ya que conocer la percepción de los estudiantes adultos, respecto al impacto de la formación de sus

competencias por acción de sus estudios en el ciclo avanzado, como de la gestión institucional liderado por el director y los docentes en las orientaciones y estrategias que les estaría favoreciendo en su formación integral, permitirá recolectar datos con instrumentos adecuados para adultos, siendo un aporte para otros estudios similares.

En este estudio se planteó el Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión institucional y la Competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021. Como los Objetivos específicos en función a las dimensiones: Orientación al logro de metas de aprendizaje, Participación democrática, Condiciones operativas, y Liderazgo con la variable competencia laboral todos ellos según estudiantes del CEBA.

Concordante con lo anterior se formuló la hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión institucional y la Competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021 asimismo se derivó las Hipótesis específicas relacionando las dimensiones: Orientación al logro de metas de aprendizaje, Participación democrática, Condiciones operativas, y Liderazgo con la variable competencia laboral percibido por estudiantes.

II. MARCO TEÓRICO

En los Antecedentes, a nivel nacional respecto a los estudios realizados sobre la gestión institucional y la competencia laboral, en el Perú Herrera(2017) estableció la relación significativa entre la gestión institucional con la competencia laboral, con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,768 y un $p= ,000$ con el análisis de estudiantes de un IST privado de Lima. Miranda(2018) determinó que la gestión institucional de Monitoreo, liderazgo y fomento del buen clima institucional se relaciona con las metas logradas de aprendizaje por los estudiantes en el CEO Simón Bolívar, mediante el coeficiente R Pearson de ,823 y una significancia de ,000 bilateral, precisando que los promedios logrados por los estudiantes de Mecánica automotriz elevan las capacidades de la competencia laboral, Marreros (2018) determinó relación positiva entre la preparación de la gestión del directivo, con la formación de la competencia para el trabajo de los estudiantes del IST. Carlos Cueto Fernandini, Comas, esta relación fue de magnitud alta (rho Spearman 0,827 y $p= ,000$) infirió que a mayor gestión del director mayor es el desarrollo de la competencia de los estudiantes del IST.

Vicente (2018) en la UNDAC, determinó que la gestión estratégica del director se relaciona significativamente con la formación de habilidades que forman la competencia laboral de estudiantes del CETPRO, Micaela Bastidas de Yanahuanca en Pasco, con el coeficiente rho Spearman ,564 y un valor $p ,000$ rechazó la hipótesis nula confirmando el desarrollo de las capacidades y habilidad técnica laboral en las especialidades de ebanistería y electricidad básica. En otra investigación de la misma universidad, Saldarriaga (2018) concluyó que la gestión institucional del director en suministro de recursos, incremento de la tecnología, tiene relación significativa (rho Spearman ,756 y $p= ,000$) con el desarrollo de las capacidades de adquisición de conocimientos, manejo de emociones y grado de conocimiento de seguridad de los estudiantes de formación técnica profesional del ISP Julio C. Tello en Pasco, impulsando la formación para el trabajo de los estudiantes percibiendo un nivel alto de preparación laboral.

Almonacid (2018) en su investigación determinó relación entre la gestión institucional, en sus factores: Actividades programadas, Desempeño, Liderazgo en la gestión del aprendizaje, Articulación escuela comunidad, con las habilidades formativas

técnicas para el trabajo de estudiantes del ciclo avanzado del CEBA, Republica de Cuba (r. Pearson 457 y $p= ,000$) también Maguiña (2016) en su estudio estableció la relación entre el desempeño directivo y la formación de las capacidades para el trabajo de estudiantes, se sustentaron en las competencias laborales y establecieron relación directa y significativa de magnitud alta, por lo que se determina que el factor director, escuela, currículo si tiene relación en las condiciones personales, técnicas de los estudiantes.

En los Antecedentes, a nivel internacional, la investigación presentada por Wilburt y Brauw (2019) estudio realizado en las escuelas pre-bachillerato del estado de Kansas, concluyeron que la gestión escolar de los rectores escolares se relaciona positivamente con las habilidades técnicas de estudiantes inmigrantes acotando que la relación se amplía con el factor aplicación curricular, capacitación aspectos orientadores, con la interacción social y manejo de habilidades blandas de la competencia laboral.

Garamendi (2018) en su tesis concluyó que la gestión del director de escuela se relaciona con la capacitación para el trabajo, habilidades de relaciones interpersonales de los estudiantes del Centro Técnico Laboral, siendo determinadas en el desarrollo pedagógico curricular.

En tal sentido Sanchez (2017) enfatizó en la importancia de la educación laboral, en las escuelas , utilizando el uso de herramientas tecnológicas y actividades productivas y prácticas. Es decir en aprender haciendo: lo aprendido en la teoría debía ponerlo en práctica a través de un hecho real y concreto del entorno del estudiante, dando lugar a colocar al estudiante ante situaciones problémicas que les haga razonar y buscar soluciones.

La tesis de Ferreiros (2020) concluyó que existe relación entre la gestión institucional con los componentes: Aplicación de normas de formación de capacitación laboral, Condiciones del desarrollo psicológico, con la Capacidad de adaptación de la competencia laboral, de los estudiantes del Centro de preparación Básica para el Trabajo en Buenos Aires. Asimismo, Zabalsa (2019) determinó la relación entre la gestión institucional de aplicación de la currícula formativa por competencias, con la Competencia y manejo de la tecnología para procesar alimentos en estudiantes del Instituto Superior Técnico de Ambato, encontrando que el manejo de los instrumentos y

la adaptación de la virtualidad generan mayores niveles de competitividad, Camarena (2018) determinó la relación entre el monitoreo de la gestión institucional y el desarrollo de la competencia laboral de los estudiantes de la Escuela de Preparación Técnica en la especialidad de Marketing y hostelería, también encontró relaciones positivas entre las Acciones Cooperativas del Aprendizaje, el Análisis del Tutorial y Exposición del contenido de Guías de aprendizaje como función de los directores en la gestión de la organización, con el nivel de competencia laboral de estudiantes del último semestre.

El análisis de los Fundamentos teóricos de Gestión Institucional, dentro del contexto general de la administración, las variantes sobre las concepciones de la relación del hombre con las organizaciones, han derivado en distintas posturas sobre las funciones y/o responsabilidades que van más allá de la simple administración, esta debe poseer el especial diferencial que toda organización tiende a desarrollar una estructura así como una imagen que debe posesionarse en el ámbito de la sociedad.

Según Heller (2019) la gestión institucional, es la acción y conducción de los procesos administrativos, técnico, pedagógico, proyección a la comunidad que esta a cargo de los directores basados en las normas que regulan el sistema educativo, en la cual se desarrolla la competencia y desempeños de planificación, articulación, disposición de los recursos, liderazgos de los procesos pedagógicos para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, para de este modo promover el logro de las metas de formación integral, especialmente para la continuación de estudios superiores y/o para insertarse en el mundo laboral, para la cual la competencia que alcancen los estudiantes, sea concordante con el perfil requerido para el ámbito laboral, social, de esta manera fortalecer sus capacidades, en el marco de la orientación conjunta institucionalmente a promover el desarrollo de las habilidades propias para el actuar cognitivo, procedimental y sobre todo actitudinal.

Gargano (2017), consideró que la gestión institucional en el ámbito educativo, son las acciones que se desarrollan en pro del cumplimiento de las disposiciones de política educativa dentro del sistema educativo de un país, la misma que abarca desde la educación básica hasta la educación superior, para de este modo promover la trascendencia en los servicios que presta, así como de las condiciones con la cual se establecen las relaciones entre las organizaciones y del rol que cumplen frente a la

necesidad de generar condiciones óptimas conforme deviene y establece su visión y misión en concordancia con los propósitos de la misma.

Esta forma de ver la concepción de las organizaciones viene de una influencia de las organizaciones de cambio, sujeto a los designios de la calidad y de los niveles y estándares que exige la sociedad, en ese sentido, cada una de ellas establece una interrelación, dentro de su propia consistencia y toma una particularidad en función al propósito de la misma.

En la misma línea de análisis Calizaya (2017) definió que la gestión institucional esta basada en el accionar del capital humano como son los rectores, trabajadores, administrativos y docentes responsables de promover el funcionamiento para el cumplimiento del proceso de enseñanza aprendizaje, para ello, establece los principios de gestión, así como los lineamientos políticos dentro de su estructura, de este modo, los instrumentos de gestión son resultados del conjunto de proposiciones desarrolladas para alcanzar el máximo nivel de desarrollo.

Para Correa de la Molina (2019), la gestión institucional dentro de la teoría general de sistemas, fundamenta la relación hombre organización, donde la calidad es el medio y la producción es el propósito, de este modo el valor agregado, responde a las nuevas formas de observar el desarrollo técnico, industrial, tecnológico con la cual, el hombre se empodera para acrecentar conocimientos y dotar de particularidades que caracterizan la esencia de la producción, en la misma línea de análisis, Sovero (2017), definió que es la conducción del sistema educativo desde la estructura superior de un país hasta la concreción de instituciones educativas de ámbito local dentro de los niveles y modalidades organizadas para cumplir el propósito educativo, de este modo, la gestión es el reflejo de los resultados alcanzados en un periodo bajo los propósitos de metas establecidas para el crecimiento de la misma.

La concepción de la Gestión Institucional, han determinado la existencia de variedad de autores que establecen la particularidad de gestión institucional y esta toma el fundamento centrándose en el contexto y de la función que debe cumplir, no es igual determinar conceptualmente la gestión institucional de una empresa productora, como de una organización de servicios, ya sea de carácter público o privado, a decir de Huamrroy y Flanaga (2018), la tipificación y caracterización de la gestión institucional de

servicios se dividen en aquellos que promueven el desarrollo del hombre y de aquellos que sirven propósitos generales y comerciales.

En el sistema educativo, la gestión institucional, es un área que tiene el propósito del desarrollo general en materia de infraestructura, servicios tecnológicos, acorde a los lineamientos de política educativa establecido en concordancia con la Ley General de Educación, (Ley, 28044), así como de los objetivos educacionales trazados en el tiempo como política de estado, en ese sentido dependiendo de la sectorización y del nivel, en la organizaciones educativas, la denominación de gestión institucional, abarca la totalidad de las funciones a cargo del Director(a) de la Instituciones dependiendo de la condición en la cual se encuentra (Minedu, 2020).

Para Méndez (2018) uno de los propósitos establecidos en el Marco del Buen Desempeño Directivo, la gestión institucional en sus dominios, competencias y capacidades, establece la función de orientación, articulación, generación de espacios, recursos materiales, físicos acorde a la necesidad formativa del estudiante, en este propósito es el director o responsable de la gestión quien lidera la acción pedagógica para promover aprendizajes de alto nivel, así como desarrolla acciones que permitan al estudiante potenciar sus habilidades.

Fernández y Vinatea (2019) señalan que centrado la gestión en el aprendizaje, la gestión a cargo de los directores se refiere a la competencia que deben desarrollar en los desempeños de planificación, articulación, disposición de los recursos, liderazgos de los procesos pedagógicos para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, para de este modo promover el logro de las metas de formación integral, especialmente para la continuación de estudios superiores y/o para insertarse en el mundo laboral.

Según Castillo (2018) la competencia que alcancen los estudiantes, sea concordante con el perfil requerido para el ámbito laboral, social, de esta manera fortalecer sus capacidades, en el marco de la orientación conjunta institucionalmente a promover el desarrollo de las habilidades propias para el actuar cognitivo, procedimental y sobre todo actitudinal (Heller, 2019).

En cuanto a los fundamentos de las Dimensiones y características de Gestión Institucional, asumiendo la postura de Heller (2019) en la cual la gestión es el desarrollo

del hombre dentro de una organización, así como articulando los fundamentos del Marco de Desempeño Directivo, el análisis de los componentes se establece en las competencias que atañen en forma directa sobre el aprendizaje del estudiante especialmente de la modalidad de Educación Básica Alternativa, que agrupa en una situación denominado con escolaridad posterior al regular, ya que en ella se agrupan personas de distintas edades y con distintas ocupaciones laborales.

En cuanto al análisis de la Dimensión: Competencia orientación al logro de metas de aprendizaje, la gestión institucional tiende al desarrollo y concreción de la currícula formativa en la acción pedagógica, orienta desde el diagnóstico, la planificación, organización de contenidos, actividades, estrategias, así como del sistema de evaluación, entre los docentes, en la OCDE (2020) se informa que de este modo los estudiantes puedan desarrollarse en el marco de los perfiles establecidos logrando de este modo situarse en el nivel para seguir con estudios superiores o perfeccionar su integración social de forma coherente.

Dentro de esta competencia Morgan (2019) y Heller (2019) determinan que existen tres aspectos fundamentales que se desarrollan con acción estratégica para promover la acción de aprendizaje de los estudiantes en el aula, de este modo, el director o gestor, participa integrándose en la actividad formativa, en capacitaciones técnicas desarrollado por el docente con los estudiantes, así como se visualiza las condiciones generadas en los espacios, servicios alternos, laboratorios y talleres para afianzar técnica y pedagógicamente en la actividad formativa de los estudiantes.

Para Wladorf y Siment (2019) uno de los propósitos es el sistema de evaluación que se realiza en el aula, así como en forma conjunta y participativa, de este modo, el aprendizaje del estudiante se abarca no solo al nivel de conocimientos adquiridos en forma teórica, sino a la capacidad de poder transformar diversos elementos de forma operativa.

En la segunda competencia se aprecia la forma de interrelación que se debe promover dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, partiendo de la condición psicológica, la disposición, la integración (Garband y Lounstane ,2018) en la Dimensión: Competencia participación democrática, el directivo socializa la forma de relaciones, así como impulsa en la currícula la acción de integración de necesidad priorizando el

aprendizaje, esta condición los docentes lo transforman generando espacios de concertación, trabajo sostenido, elaboración de metas en conjunto, de este modo, los estudiantes son testigos de la acción de impulso que genera el directivo, el grado de involucramiento y sostenimiento de ideas frente a los estudiantes, es decir se comparte la problemática de forma abierta y horizontal (Heller, 2019).

Cabe precisar de este modo, que la tolerancia y el respeto por las ideas de los demás, es un principio general de la gestión, sin embargo, en las instituciones educativas formadoras de generaciones del conocimiento, esta debe alcanzar la concepción de la realidad, así como del proceso de sus posibilidades que deben ir afianzándose a medida que cada experiencia sea satisfactoria.

Como bien se había previsto a decir de Heller (2019) en la gestión general, en el análisis de la Dimensión: Competencia condiciones operativas, se ubica las acciones que llevan a la concreción curricular de manera directa, es decir que esta competencia es percibida por los estudiantes cuando el directivo guía la planificación de actividades como las experiencias curriculares para la preparación del aprendizaje de los estudiantes, Jonst (2018) precisa que así como delinea e impulsa los procedimientos de la metodología del trabajo grupal, cooperativo, estableciendo las condiciones para el trabajo de integración de fuerzas, como de los ambientes y de los recursos materiales, físicos y virtuales para optimizar el proceso de aprendizaje.

En la última especificación de los componentes referidos a la acción del directivo para promover el aprendizaje, se encuentra la Dimensión: Competencia de liderazgo, en esta se percibe la guía, orientación, iniciativa, motivación que realiza el directivo frente a los docentes, a los padres de familia, así como con los estudiantes, por ello, esta percepción determina la presencia efectiva del directivo en todas las actividades, ya sea de carácter comportamental, como formativa de conocimientos, pero sobre todo, en la disposición y de uso de los recursos con la cual se traduce el aprendizaje de la teoría a la práctica (Heller, 2019).

La gestión institucional, vista desde este enfoque, permite al estudiante conocer la competencia y potencialidad que impacta en sus intereses, así como de la acción estratégica que lleva a comprender los propósitos de la educación reguladora, en la cual

cada acto educativo se traduce en un acto que influye en su formación, personal y social. (Minedu, 2020).

Respecto a los fundamentos teóricos de Competencia laboral, la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, brindan sostenimiento a la concepción genérica de competencia laboral, Fonseca, Trigos, y Betancur(2020) asumiendo el enfoque de sistemas en la cual el ser humano es capaz de desarrollar un conjunto de actividades articulados con el conocimiento, los procedimientos que les permita realizar una función determinada, para Gallart y Jacinto (2018) en este ámbito se idéntica la competencia general como aquella acción que desarrollan todas los seres de manera indistinta pues es casi innata, ya que le permite cumplir con las necesidades básicas en todo el aspecto de organizacional.

Maurice y Bolander (2018) sostuvieron que las habilidades son propias que se presentan para la manipulación, dinamizar eventos, asumir posturas, relacionarse, procesar, transformar elementos, objetos, las cuales, de manera global, son acciones que se presentan como hechos en la vida diaria, Morgan (2019) señaló que todas estas condiciones se denomina competencia a la acción fundamental que permite la realización implícita de un conjunto de acciones interrelacionadas que hacen que el individuo solucione de manera básica alguna necesidad de carácter personal.

A decir de Maturo (2021) la competencia, entonces se determina como la globalidad de las acciones frente a una necesidad y un propósito dentro de la misma, el individuo, cumple con acciones que solo permiten subsistir, sin embargo, cuando se requiere una acción especializada o una habilidad para realizar una tarea específica, se diferencia de la competencia general, a la competencia específica, para Perdomo y Contreras (2018) es aquí cuando se inicia la real concepción relacionado con la acción laboral, ya que necesariamente debe realizar la tarea empleando conocimientos técnicos, así como emplear una secuencia estratégica que permite el logro de propósitos, en la cual el objeto de conocimiento, debe ser tratado con las condiciones técnicas operativas que requiere la función entre lo que se genera en el ámbito laboral y lo que el individuo puede realizar.

En relación con los perfiles de egreso suscritos en la currícula Nacional, de educación Básica Alternativa, se tipifica como competencia laboral a las habilidades,

capacidades adquiridas en el estudiante en su formación integral especialmente en el ciclo avanzado, la misma que es un proceso de mejoramiento de sus conocimientos y acciones que capacitan y determinan el nivel de desempeño dentro de sus estudios como dentro del campo laboral, especialmente en el uso de la tecnología, el manejo y comprensión de normas, así como del desarrollo personal, propio de sus condiciones de ser individual y con capacidad para relacionarse en el trabajo corporativo, dentro del contexto laboral del mercado (Gallart, y Jacinto, 2018).

Desde este concepto, Wiatker (2020) señaló que la formación de una competencia, requiere un tiempo de capacitación, adquisición de conocimientos generales y específicos, así como de una práctica continua, de este modo, se afianza el desarrollo de distintas habilidades que implícitamente se utilizan para lograr procesar los medios, materiales y demás recursos, de tal manera que se considera apto o calificado para la consecución de la necesidad dentro de la organización, cabe precisar que Farradeya (2020) precisó que esta denominación de competencia, requiere la articulación del procedimiento que se observa, partiendo del conocimiento del objeto, conocimiento de la tarea a realizar, habilidad en el manejo del tiempo, de las relaciones, así como del uso de diversos recursos, ya sea humanos, materiales, lo que necesariamente le llevara a situarse frente a los estándares de calidad, ya que la satisfacción se traduce en la realización del trabajo y de la aprobación de la misma dentro de los parámetros establecidos.

La competencia laboral dentro del sistema educativo, es la tipificación de la especialización y formación desarrolladora que recibe el estudiante, esto se produce en el cumplimiento de un proceso curricular, sistemático, metódico, dentro de la asimilación teórica y la tecnificación en la práctica (Rivera y Matallanes, 2018) esta conformación requiere de conocimientos, así como de la integración de saberes y haceres, las cuales lo sitúan dentro de un nivel establecido por el grado y nivel de estudios, en el informe de Unesco (2020) se especifica que esta especialmente dentro de los programas educativos de condición complementaria, ya que de forma básica estos conocimientos son generales y es en la práctica dentro del ámbito laboral que se estructura para lograr la habilidad deseada.

Sobre los Niveles de Competencia laboral, desde el requerimiento de la mano de obra o la evolución a la concepción de las fuerzas del trabajo, siempre se ha considerado los elementos de aptitud, las condiciones que establecen el grado cognitivo, la preparación psicológica y las fuerzas físicas disponibles para la realización de alguna tarea, dentro de cualquier organización productiva, la inaptitud significa la falta de preparación, la falta de idoneidad, que establecen las necesidades formativas, y estas en la mayoría de los casos no son tomados en cuenta, ya que la inversión de las empresas resulta ser muy alta, ya que se involucrarían, la preparación, el acompañamiento formativo y la especialización (Witkins y Galdour, 2020).

A decir de Ferreiro (2020) en la formación educativa, hablar de competencia laboral, es saber cuan eficiente es el desempeño del trabajador, así como de cuan óptimo son los productos que desarrolla, en relación con los demás trabajadores, es decir se debe mostrar no solo conocimientos teóricos, sino capacidades de manejo, de relación así como de poder transformar y solucionar situaciones optimizando los medios materiales y haciendo el menor uso del tiempo, según Cardona (2019) estas condiciones son características esenciales en una persona competente, ya que resulta ser parte del capital humano de la empresa, y es este concepto, como el valor agregado, que llevan al trabajador ser parte de una organización de éxito, así como estas características permiten liderar, emprender, innovar entre otras acciones concordantes con el desarrollo personal.

Para Gamarra (2018) y Vargas (2018) en diversas condiciones formativas, se establecen los niveles de competencia, sin embargo, estas deben estar articuladas a los principios de calidad, es decir ser eficiente en los procesos a realizar, ser efectivo en entregar lo que el producto así requiere, uso del tiempo, capacidad de solución y capacidad de presentación de alternativas desarrolladoras.

En las Dimensiones de la Competencia laboral, la competencia laboral desde el punto de vista formativo, alcanza una serie de acciones que se desarrollan dentro del proceso de enseñanza aprendizaje (Burton, 2019) es en ese sentido, que las características que logran los estudiantes están sustentadas en las acciones operativas y comportamentales direccionado en tres componentes que de por si se articulan en una acción conjunta desarrollada a lo largo de la concreción de una currícula específica.

Almonacid (2018) señalo que la concreción del primer componente en la formación de conocimientos es situar al estudiante dentro de un contexto, en la Dimensión: Gestión de Procesos, se promueve que conozca el conjunto de contenidos que debe asimilar, interiorizar, para que de este modo tenga el sostenimiento adecuado en la realización e identificación de tareas relacionados con el propósito, la tarea específica que debe desarrollar, las cuales necesariamente debe interrelacionar las acciones comerciales, financieras, Gallart y Jacinto (2018), mencionaron que la planificación, el estudio de mercado, la perspectiva de desarrollo permite establecer metas las cuales deben ejecutarse y formarse teóricamente, así como traducirlo en la práctica para llevarlo a la vida diaria.

En el segundo componente denominado Dimensión: Ejecución de Procesos, el estudiante alcanza la habilidad de concretar de manera efectiva la acción laboral, productiva, financiera considerando su inserción al mercado productivo, es decir si brinda servicios a una organización, debe situarse dentro de las acciones operativas, técnicas y productivas adecuadas para el nivel y necesidad de la organización, es decir demuestra el saber que es, el saber qué hacer, y el saber para qué es y donde comercializar (Casas y Díaz, 2018) en todas estas acciones se demuestra la capacidad de saber relacionarse, de trabajar articuladamente, de saber integrar fuerzas y sobre todo de solucionar dificultades propias dentro del proceso productivo.

En la Dimensión: Comprensión y Aplicación de Tecnología, es un requisito fundamental ya que la sistematización, así como la tecnología juegan un rol importante en la optimización del tiempo, recursos, y sobre todo costos, para ello, el conocimiento de manejo de la tecnología, es indispensable la operatividad efectiva del individuo (Gallart y Jacinto, 2018).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio de investigación se encuentra dentro de las especificaciones del tipo de investigación básica ya que su función es probar hipótesis para incrementar el conocimiento teórico como señaló Mejía (2017) partiendo de la evaluación de sus componentes que se presentan en una realidad en la que se identificó el problema a estudiar y el análisis de la misma permite establecer conocimientos relacionados a la teoría existente.

Considerando que los diseños en investigación son el procedimiento estricto que se lleva a cabo dentro de un esquema o modelo sistemático, fundamentado por Laussen (2018), en los estudios cuantitativos, se toma como modelo el diseño no experimental ya que los datos obtenidos son intactos o tal como ocurre sin modificación o manipulación, además es transversal ya que es como una toma fotográfica, es decir en un solo momento, y como se trata de dos características diferentes, el objetivo es la medición para establecer una relación, precisado por Hernández et al, (2016).

el diagrama propuesto es el siguiente:

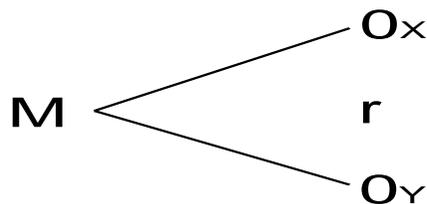


Figura 1

Dónde:

M = estudiantes del ciclo avanzado.

O = Las observaciones en cada una de las dos variables.

X = Variable 1 = Gestión institucional

Y = Variable 2 = Competencia laboral

r = Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Siendo el propósito buscar la amplitud del estudio como profundizar cada una de las características, se realiza el proceso de operacionalización como determinó Hernández et al, (2016) la misma que se representa de la siguiente forma.

Variable 1: Gestión institucional

Es una variable independiente cualitativa de carácter ordinal. Centrada la gestión en el aprendizaje, la gestión a cargo de los directores se refiere a la competencia que deben desarrollar en los desempeños de planificación, articulación, disposición de los recursos, liderazgos de los procesos pedagógicos para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, para de este modo promover el logro de las metas de formación integral, especialmente para la continuación de estudios superiores y/o para insertarse en el mundo laboral, para la cual la competencia que alcancen los estudiantes, sea concordante con el perfil requerido para el ámbito laboral, social, de esta manera fortalecer sus capacidades, en el marco de la orientación conjunta institucionalmente a promover el desarrollo de las habilidades propias para el actuar cognitivo, procedimental y sobre todo actitudinal (Heller, 2019).

Es el proceso de descomposición de la gestión institucional basado en la función realizada por el director de la IE, sobre la planificación, estructuración disposición de los procedimientos de mejora de los aprendizajes, en tal sentido, los propósitos se establecen en la medición cuantitativa, de las cuatro dimensiones con diez indicadores de efectividad. Considerando que los datos obtenidos son perceptivos, se utilizó la Escala Likert para medición con las opciones de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Variable 2: Competencia laboral

En relación con los perfiles de egreso suscritos en la currícula Nacional, de educación Básica Alternativa, se tipifica como competencia laboral a las habilidades, capacidades adquiridas en el estudiante en su formación integral especialmente en el ciclo avanzado, la misma que es un proceso de mejoramiento de sus conocimientos y acciones que capacitan y determinan el nivel de desempeño dentro de sus estudios como dentro del campo laboral, especialmente en el uso de la tecnología, el manejo y

comprensión de normas, así como del desarrollo personal, propio de sus condiciones de ser individual y con capacidad para relacionarse en el trabajo corporativo, dentro del contexto laboral del mercado (Gallart, y Jacinto, 2018).

Es la medición de los componentes de la competencia laboral como parte de la formación que reciben los estudiantes en su ciclo de complementación de sus estudios comparativos con el nivel de educación secundaria integrado a las capacitaciones en trabajos de preparación para su desempeño dentro del ámbito laboral, está compuesto por tres dimensiones, indicadores que establecen los niveles a las cuales se precisa determinar para efectos de la investigación. Sistema de medición: Escala Likert para medición con las opciones de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

En investigación se define que la población es el conjunto de unidades con características similares que son viables de ser analizados sobre una problemática determinada, en la cual deben tener homogeneidad para determinar características razonables y emitir conocimientos sobre acciones concretas de estudio, conforme lo señalaron Hinojosa (2018) y Hernández, *et al.* (2016), en este caso la población fue conformado con todos los estudiantes de las secciones del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7 siendo en su totalidad 110 estudiantes.

La muestra se realizó mediante el cálculo de la fórmula para población finita, determinando un tamaño de 85 cupos que representan a la proporción de la población, por tanto se trata de una muestra probabilística. El muestreo correspondió al proceso de selección aleatoria simple, tipo rifa, es decir todos los integrantes de la población tenían la misma posibilidad de pertenecer a la muestra de estudios. En consecuencia, se realiza un estudio con muestra probabilística ya que no se toma a todos los estudiantes para la investigación, es decir la población no es la misma de la muestra de estudios como lo desarrollan los procedimientos metodológicos de Abarca (2018) y Ayala, (2019).

En los Criterios de inclusión se tomaron en cuenta estudiantes que cursaron estudios ininterrumpidos desde el año 2019, ya que son conocedores de la gestión y que cursaron estudios en el ciclo avanzado, del mismo modo, se consideró solo a quienes

aceptaron de buena fe su participación en el estudio. En los Criterios de exclusión, no fueron tomados en cuenta los estudiantes que no cumplen con los requisitos de inclusión, así como de aquellos que se presentaron fuera del tiempo establecido para la aplicación del instrumento.

Cabe señalar, que durante la aplicación de los instrumentos vía, whatsApp, facebook, correo electrónico, todos participaron y cumplieron las indicaciones realizadas para uso del tiempo y de la emisión de sus percepciones sobre la experiencia del caso.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Precisando que se trata de tomar datos de una población de 110 personas, con una muestra de 85 estudiantes, usando la técnica de la encuesta se ajusta a estos procedimientos como señalo Hernández et al (2016), su administración de instrumentos permite realizarlos bajo distintos procedimientos en poblaciones grandes, en ese sentido se tomó esta técnica porque permitió encuestar a los estudiantes adultos del programa educativo seleccionado.

Ajustando los procedimientos de la encuesta se administraron dos instrumentos, validados y con una alta confiabilidad, habiendo sido construidos en función al objetivo del estudio, así como organizados en una Escala Likert en base a las dimensiones de cada variable, de este modo se captó las percepciones de los estudiantes adultos del CEBA, que se encuentran en el ciclo avanzado.

Cuestionario Escala para medir las acciones de la Gestión institucional y la competencia laboral. Es un instrumento elaborado para el estudio, validado por criterio de tres jueces expertos en la materia de estudio, siendo metodólogos y temáticos con grado de maestría y doctorado, profesionales peritos en metodología como el magister Dennis Fernando Jaramillo Ostos, en temática el Doctor en Administración Educativa Jhon Murillo Flores y en estadística el Doctor en Educación Seminario León Huaman Quispe y aplicado mediante una prueba piloto para la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, por ser una escala ordinal organizados de manera independiente.

3.5. Procedimientos

La presente investigación se llevó a cabo en primer lugar solicitando la autorización al CEBA Fe y Alegría 07 de Comas, mediante una carta de presentación dirigida a la Directora del CEBA, con el fin de obtener el permiso correspondiente que permita la aplicación de los instrumentos a los estudiantes del nivel avanzado y recoger los datos necesarios para la investigación, Después de contar con la autorización, para continuar con la investigación se estableció la comunicación con los docentes, para la aplicación de las encuestas a los estudiantes y así hacer el llenado correcto, el recojo de los datos se concluyó en tres semanas, luego con los resultados obtenidos se procedió a consolidar la información en una data en Excel, finalmente se procesó estadísticamente los resultados en un software IBM SPSS versión 25.

En segundo lugar se buscó también otras investigaciones sobre las mismas variables, tanto a nivel nacional e internacional con el propósito de conocer los procedimientos que realizaron para determinar la realidad, así como de los hallazgos más importantes que favorezcan la construcción de este estudio. Asimismo, se ubicó la teoría actualizada o refrendada en los artículos científicos en educación publicada en los últimos cinco años. Para el análisis de los datos se siguió las indicaciones de Gamarra y Rodríguez (2018), respecto al procedimiento del modelo matemático estadístico para procesar datos ordinales en la prueba de hipótesis, con los resultados encontrados a nivel descriptivo e inferencial, se trianguló en la discusión de datos incrementando conocimientos sustantivos que permitieron llegar a conclusiones sobre los objetivos planteados, y la consolidación del informe de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Siguiendo las recomendaciones teóricas y operativas de Gamarra y Rodríguez (2018), sobre todo en función al modelo cuantitativo, se aplicó el método estadístico, para ello los datos captados se ordenaron en una base de datos y trasladado en al software estadístico SPSS 25.0 con la cual se estimó un análisis al 95% de confianza, determinado un nivel de significancia Alpha de ,005 y para el procesamiento se aplicó estadística descriptiva en frecuencias, y se eligió la prueba no paramétrica Rho

Spearman para la prueba de hipótesis, por tratarse de datos que fueron captados utilizando una escala ordinal.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó tomando en cuenta las especificaciones técnicas establecidas en la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV, respecto a la forma de redacción, referenciación de autores dentro del informe de tesis, asimismo, se guardó los datos de los participantes ya que esta evaluación solo tuvo como finalidad evaluar para un estudio particular. Se llevó a cabo la evaluación de todo el contenido de la tesis aplicando el software Turniting, para determinar el índice de originalidad, la misma que ha reportado un alto nivel de consistencia en todo el contenido, así como de la aprobación de los procedimientos por los docentes responsables que permitieron elevar a la sustentación correspondiente.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

El ordenamiento de los datos procesados se expone en función a los niveles de las variables según frecuencias descriptivas

Tabla 1

Niveles de la Gestión Institucional según estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	31	36,5
Poco eficiente	40	47,1
Eficiente	14	16,5
Total	85	100,0

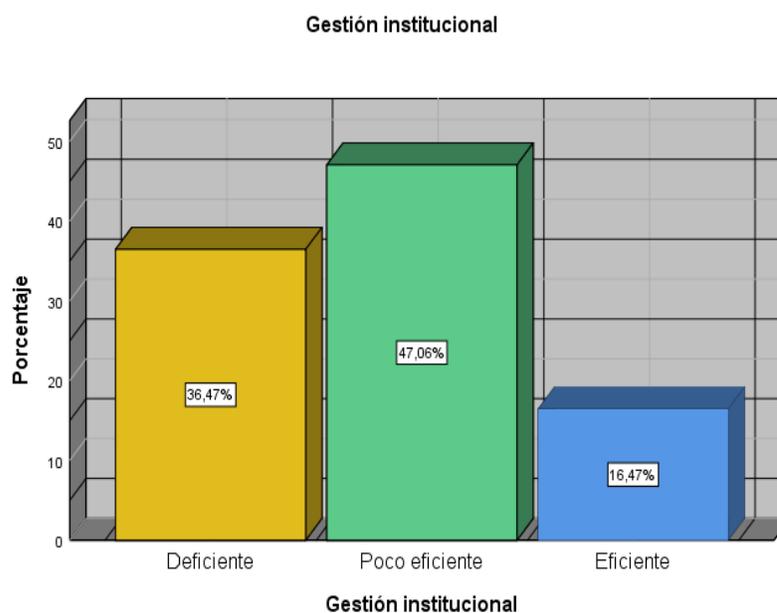


Figura 2. Comparación porcentual de la Gestión Institucional según estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021

Los niveles que se representa en tabla y figura 1, sobre los datos de la Gestión Institucional percibidos por los estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021, reporta que el 47.1% asigna un nivel Poco eficiente, el 36.5% considera que el

nivel es Deficiente y solo para el 16.5% el nivel que muestran en la gestión es Eficiente en el Orientación al logro de metas de aprendizaje según estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021. De lo mostrado se tiene que la tendencia que predomina en una mayoría simple es de Poco eficiente, lo que indica que las acciones de los responsables de la gestión debe mejorar.

Tabla 2

Niveles de la Competencia laboral de estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	21	24,7
Moderada	40	47,1
Alta	24	28,2
Total	85	100,0

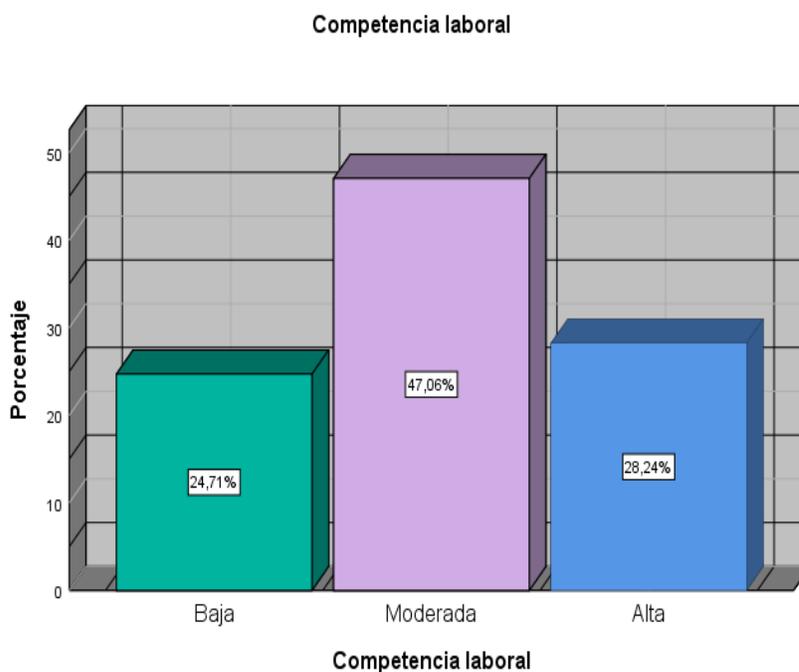


Figura 3. Comparación porcentual de la Competencia laboral de estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021.

La distribución de las percepciones de los estudiantes sobre su formación de su Competencia laboral en sus estudios en el ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021;

indica que para el 47.0% el nivel alcanzado es Moderado; mientras que para el 28.2% el nivel logrado en su competencia es Alta, sin embargo para el 24.7% considero que la formación de su competencia laboral es Baja.

Asociación de datos entre la Gestión Institucional y la Competencia laboral percibido por estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021.

Los datos de los niveles percibidos por los estudiantes sobre las dos variables estudiadas, se presentan para determinar el nivel de asociación y de este modo reportar el análisis de hipótesis.

Tabla 3

Distribución de frecuencias entre la Gestión Institucional y la Competencia laboral según los estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021

			Competencia laboral			Total
			Baja	Moderada	Alta	
Gestión institucional	Deficiente	Recuento	20	3	8	31
		% del total	23,5%	3,5%	9,4%	36,5%
	Poco eficiente	Recuento	1	37	2	40
		% del total	1,2%	43,5%	2,4%	47,1%
	Eficiente	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	16,5%	16,5%
Total		Recuento	21	40	24	85
		% del total	24,7%	47,1%	28,2%	100,0%

Para una mayoría significativa conformado por el 43.5%, la predominancia de la gestión institucional es Poco eficiente mientras que la competencia laboral es de nivel Moderado, para el 23.5% la gestión institucional es Deficiente, por ello, la competencia laboral es Baja, apreciándose que una minoría conformado por el 16.5% el nivel de gestión institucional es Eficiente y ello se refleja en la formación de la competencia laboral de nivel Alta. De lo mostrado se determina que la mayoría establece que los niveles se encuentran en la zona intermedia, lo que indica que debe mejorarse.

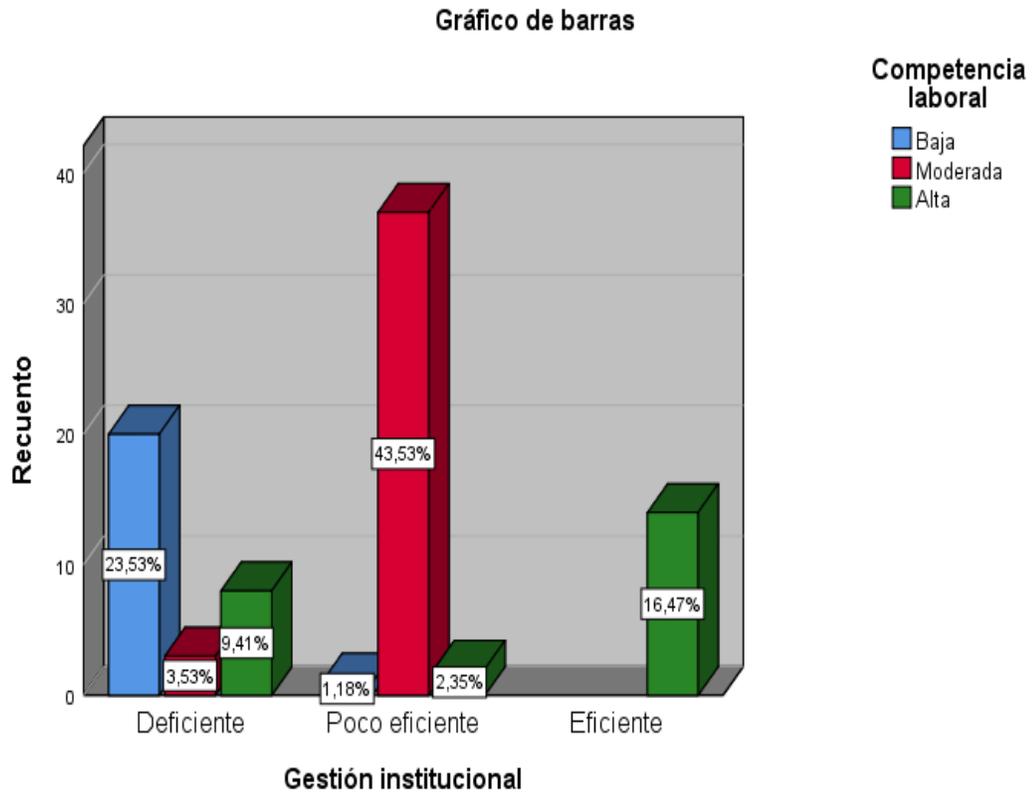


Figura 4. Asociación entre los Niveles de la gestión Institucional y la Competencia laboral reportados por estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021

4.2. Prueba de hipótesis

Siguiendo los propósitos del método hipotético deductivo, se estableció el parámetro de trabajo al 95% de confianza, así como un Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error. Del mismo modo se previó la Regla de decisión: $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0 $\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a , asimismo, se hizo uso de la prueba no paramétrica, coeficiente rho Spearman.

Prueba de hipótesis general

Ho. No existe relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la Competencia laboral según los estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021.

Hi. Existe relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la Competencia laboral según los estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021

Tabla 4

Grado de Correlación y nivel de significación entre la Gestión Institucional y la Competencia laboral según los estudiantes.

			Gestión Institucional	Competencia laboral
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Del resultado de la prueba aplicada, se aprecia un coeficiente de correlación rho Spearman ,770 con datos de 85 participantes reporta un valor $p=0,000 < 0,05$, determinando que existe relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la Competencia laboral medidos sobre la percepción de los estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021. Lo que indica inferencialmente que las acciones de la gestión llevada en la institución, tienen características que se relacionan con la formación de la competencia en los estudiantes.

Respecto a la prueba de hipótesis específicas, estas se presentan de manera resumida, en función a los propósitos de los objetivos específicos aplicados con la prueba no paramétrica.

Tabla 5*Resumen de los resultados de las pruebas de hipótesis específicas*

Hipótesis	Coefficiente Rho Spearman	Significancia	Toma de decision
Grado de Correlación y nivel de significación entre el Orientación al logro de metas de aprendizaje y la Competencia laboral	,768	$p=0,000 < 0,05$	Rechaza Ho
Grado de Correlación y nivel de significación entre la Participación democrática y la Competencia laboral	,798	$p=0,000 < 0,05$	Rechaza Ho
Grado de Correlación y nivel de significación entre la Condiciones operativas con la Competencia laboral	,796	$p=0,000 < 0,05$	Rechaza Ho
Grado de Correlación y nivel de significación entre la Liderazgo con la Competencia laboral	,747	$p=0,000 < 0,05$	Rechaza Ho

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

Los resultados de las pruebas específicas en todos los casos indican una relación de magnitud alta, con un valor de significancia estadística de $p= ,000$ menor al nivel de $,05$, en consecuencia todas las pruebas permitieron rechazar la hipótesis nula, confirmando que existe relación directa y significativa entre la Orientación al logro de metas de aprendizaje y la Competencia laboral; asimismo se determinó relación directa y significativa entre la Participación democrática y la Competencia laboral así como se estableció relación directa y significativa entre las Condiciones operativas con la Competencia laboral, también se encontró relación directa y significativa las acciones del liderazgo con la Competencia laboral según los estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021, lo que indica que todas las acciones de los gestores de la institución implican en las condiciones de la formación de la competencia especialmente vinculados para la inserción al trabajo.

V. DISCUSIÓN

Respecto al análisis, de los resultados de la prueba de hipótesis, se determinó una relación significativa a razón del coeficiente de correlación rho Spearman ,770 y un valor p ,000 lo que significa que a medida que la gestión sea mejor en todas las acciones previstas, la formación de la competencia será lograda en mayores consistencias y niveles formativo, por lo que la orientación, el monitoreo, el acompañamiento, así como la interacción con los estudiantes de parte de los directivos es percibido positivamente y hace el reconocimiento de sus habilidades. Los resultados del análisis de los datos a nivel descriptivo precisan la predominancia de los niveles intermedios en las variables como en sus dimensiones, esta distribución en ambos casos se encuentran conformado por el 45% de estudiantes, mientras que la tendencia positiva alcanza a un 30% siendo la tendencia negativa menor al 20%, una primera interpretación es que este nivel encontrado se refiere a las acciones que se realizan y son regulares no siendo contundentes ya que el nivel de poco eficiente y moderado tanto de la gestión como de las habilidades formadas refleja la problemática planteada al inicio de este trabajo, ya que se considero que existen deficiencias en las condiciones educativas.

Los estudios sobre la gestión institucional presentan diversas concepciones y enfoques, esto dependiendo el grado de asociación con otros aspectos, ya que se trata de la responsabilidad de los funcionarios de las instituciones educativas, así como de la misma acción de los docentes cuando esta se refiere su vínculo con los estudiantes, por ello, en este trabajo, se analiza la percepción de los estudiantes, sobre las actividades generales y específicas que realizan tanto los directivos como los docentes en su formación escolar, cabe considerar que se trata de estudiantes mayores de edad, pues esta forma de escolaridad se precisa para aquellos que no tuvieron la oportunidad de culminar en forma regular la educación secundaria.

En ese sentido, cabe precisar lo dispuesto por el Minedu, respecto al ciclo avanzado dentro de la educación básica alternativa que inserta en la curricula aspectos formativos relacionados con la preparación de las habilidades para el vinculo laboral de los estudiantes, en ese sentido, la identificación de la problemática abordó la necesidad de comprender los alcances así como el impacto de la acción pedagógica generada desde

la dirección de la escuela hasta el accionar de los docentes en el aula, ya que se considera que estas experiencias son percibidas de manera directa por los estudiantes, ya que en ellos se concreta la enseñanza aprendizaje.

Lo encontrado en ambas variables en el exterior se desarrolló en una investigación difundida por Wiatker (2020) quien asegura que las acciones de la gestión de los directores escolares, tienen poca trascendencia en la formación de conocimientos de los estudiantes, esto no es directo ya que los directores guían de manera global la gestión escolar, sin embargo, si encontraron relaciones sustantivas entre la presencia del liderazgo con la preparación de los estudiantes, especialmente en el aprendizaje de la tecnología; en el Perú, la investigación de Castillo (2018) también coincide con el hallazgo ya que la determinación de la relación de la gestión con la inserción laboral en un 50% de utilidad de la formación recibida en el claustro escolar durante el periodo formativo en los Cetpros, asegura la débil consistencia del accionar de los directivos y docentes, siendo que la preparación básica es insuficiente para que el estudiante este preparado para las necesidades del mercado laboral actual.

En el plano internacional, este hallazgo es concordante con la conclusión de Ferreyros (2020) quien encontró que las actividades de guía de la gerencia educacional, se relacionan con la promoción guiada formativa para el trabajo de estudiantes en los niveles de educación laboral, esto a razón de las impresiones de los exestudiantes quienes lograron ingresar a distintos centros laborales y se adaptaron con facilidad a las normas de la organización, ya que refirieron que en la escuela habían sido recomendados en la integración social como base del trabajo de grupo. Del mismo modo, en el Perú, la tesis de Maguiña (2016) muestra como conclusión que los estudiantes que habían consolidado el manejo técnico operativo fueron quienes consolidaron las bases en los talleres formativos de la institución educativa, las cuales se relacionan desde el enfoque de educación para el trabajo con el seguimiento y monitoreo de la bolsa de trabajo que responde a la política educativa y laboral como medio de desarrollo.

En lo que respecta a las implicancias teóricas, se halló consistencia en el sustento de Calizaya (2017) para quien la formación laboral es determinada desde la gestión del conocimiento, la capacitación y la política que desarrolla toda organización para fortalecer la competencia de los estudiantes.

Respecto a los hallazgos del procedimiento de prueba de hipótesis específicas, a nivel descriptivo las tendencias fueron similares al resultado de las variables en general, por ello, considerando esta tendencia, la prueba del grado de Correlación y nivel de significación entre el Orientación al logro de metas de aprendizaje y la Competencia laboral determinó un coeficiente rho Spearman ,768 y un valor $p= ,000$ lo que determinó confirmar la relación entre esta dimensión y la formación de la competencia laboral, esto fue percibido a razón de la encuesta corespondiente en la cual se les pregunto sobre las acciones orientadoras y motivadoras del director y de los docentes para el aprendizaje en todos los procesos formativos, especialmente en lo relacionado con la condición laboral.

La revisión de los informes de tesis a nivel internacional, permitió conocer la conclusión de Hurretign (2019) quien estableció una relación funcional entre la currícula aplicada en cursos formativos dirigidos a la capacitación de conocimientos y de las habilidades específicas para elevar el desempeño dentro del contexto laboral, especialmente en jóvenes que recién empiezan su relación con el mundo laboral, ya que se considera que una adecuada preparación tanto a nivel de conocimientos como de las condiciones operativas para manipular herramientas, medios y otros genera confianza y seguridad en la inserción al trabajo, esto mismo encontró Wilburt, y Brauw, (2019) quien estableció relaciones entre la formación escolar con las habilidades y grado de maduración basadas en conocimientos laborales generales, de este modo el análisis de estudiantes egresados llevó a establecer los procesos de ingreso a las empresas donde ingresan a trabajos formales.

En el Perú, las conclusiones de Almonacid (2018) coinciden en la medida que el análisis de los estudiantes del CEPTRIO, mejoraron sus habilidades luego de un proceso de estudios, las mismas que fueron promovidos por los directores y docentes de las especialidades, las cuales incrementaron nuevos esquemas en la currícula, lo que permitió a los estudiantes mejorar sus capacidades incluyendo la autogeneración del empleo, así como de incrementar el emprendimiento, con la cual se adapta al mundo laboral generando pequeños negocios. Del mismo modo en la tesis de Vargas (2018) se concibe relación entre la tutoría especializada y la elección de carrera técnica de estudiantes de educación secundaria según sus habilidades.

Respecto a los procedimientos para establecer el Grado de Correlación y nivel de significación entre la Participación democrática y la Competencia laboral, los resultados estadísticos también muestran un grado de correlación rho Spearman ,798 con el valor $p= ,0000$ confirmando lo propuesto en el objetivo de estudio, de este modo se considera que la participación del estudiante en la elección de los cursos formativos, así como de los medios y materiales para la elaboración de sus proyectos de aprendizaje, con la cual el director y docentes facilitan la innovación así como de la capacitación constante de estudiantes adultos, ya que su función principal es adecuarse a los requerimientos del sistema que exige cuando menos la culminación de la educación secundaria.

Dicho resultado es sustentable y comparativo con la determinación de la hipótesis probada por Garband y Lounstane, (2018) quien con un grado de relación de magnitud alta, confirmo que las actividades de integración de escuela comunidad de carácter democrática en la cual los integrantes de la comunidad educativa tienen participación directa en la elaboración de los planes y proyectos de desarrollo escolar, facilitan el trabajo de los directores así como de las acciones que se establecen en las nuevas concepciones de beneficio y aprendizaje de estudiantes de educación secundaria en la variante de educación técnica, las cuales tienen un alto nivel de preparación para la inserción laboral. Sobre este mismo aspecto de formación escolar en la especialidad de educación técnica Gamarra (2017) en Cerro de Pasco encontró relación significativa entre la preparación básica en Ebanistería con la inserción laboral directa en las empresas mineras, es decir los estudiantes que iniciaron sus estudios en la IE de formación Técnica con la orientación de los directivos a nivel pedagógico y de los docentes en la especialización en Ebanistería, consolidan conocimientos y capacidades en los estudiantes quienes alcanzan el dominio de hacer presupuestos, adaptación y elaboración de trabajos de madera en las empresas donde ingresaron luego de egresar de las aulas de educación secundaria.

Lo anterior concuerda con el propósito del área ya que el Minedu en la Currícula Nacional (2018) determinó que el estándar alcanzado por los estudiantes sitúan en el nivel de egreso deseado con la cual se sienten preparados, para alcanzar las metas de seguir al siguiente nivel o ingreso positivo a la sociedad.

Siguiendo el mismo procedimiento se encontró un coeficiente rho Spearman ,796 y la significancia fue de ,000 estableciendo el Grado de Correlación y nivel de significación entre la Condiciones operativas con la Competencia laboral, rechazando la hipótesis nula, lo que lleva al análisis de la disponibilidad del espacio, las herramientas, así como de la idoneidad de los procedimientos de formación cognitiva, es decir que los talleres o espacios de laboratorio en la cual el estudiante aprende haciendo, o practicando los procedimientos es fundamental y esta tarea se complementa con la competencia del directivo y del docente quienes deben preparar los medios tiempo, espacio para el aprendizaje, este resultado es importante pues concuerda con lo encontrado por Gamarra (2018) quien estableció una alta correlación significativa entre la competencia directiva de preparación para la enseñanza aprendizaje con los resultados del desempeño escolar de los estudiantes del 5to año de educación secundaria en las instituciones educativas de educación técnica formativa para el trabajo.

En el campo internacional, se hallaron concordancias con las precisiones realizadas por Castillo (2018) quien determinó la importancia e influencia del trabajo directivo, con la formación de estudiantes, ya que se observó que las acciones de promover el emprendimiento y generación de espacios para la formación técnica coadyuvo a los egresados a encontrar trabajo por su alta preparación especialmente en las habilidades de panificación y modistería, es decir en todos estos casos, el trabajo del director es generar las condiciones para la buena formación del estudiante, esto se refiere a la determinación de los procedimientos curriculares, así como del monitoreo docente, quienes deben ejecutar los planes y programas acorde a la necesidad formativa del estudiante.

Los aportes teóricos en ese sentido, indican la alta consistencia en la etapa escolar, que deben ser concurrentes con la necesidad de la sociedad, es decir los gestores en la etapa escolar deben estar en concordancia con los niveles de desarrollo de la ciencia la tecnología, pero sobre todo con las brechas organizacionales que la sociedad industrial exige, ya que un ser humano preparado se adapta a la sociedad con la facilidad del caso, lo contrario ocurre cuando la escuela no prepara en relación con la necesidad de la sociedad.

Finalmente la concordancia con trabajos anteriores, frente a este nivel de establecimiento del Grado de Correlación y nivel de significación entre la Liderazgo con la Competencia laboral, en la misma que se encontró relación directa, y de una magnitud alta, se puede sostener en la medida que las acciones formativas y selectivas de los directores en la actualidad, es que responden a las competencias que exige el sistema dentro de sus funciones, es decir la muestra de un liderazgo claro, quien es iniciador de los propósitos de formación, especialmente en las instituciones de educación básica alternativa que tienen un destino de complementación de la escolaridad de las personas que por distintos motivos dejaron sus estudios en el ciclo regular, y que en la actualidad requieren de una certificación escolar ya que es el requisito mínimo para desempeñarse laboralmente de manera formal.

Sobre el liderazgo y su implicancia en el desarrollo educativo, se han encontrado evidencias sustantivas en distintas conclusiones, por ello, se explica de manera comparativa con la tesis de Cardona (2019) quien determinó, relación entre el liderazgo compartido con la promoción positiva de estudiantes de secundaria especial, de este modo, el rector escolar es responsable directo en la capacitación para las fuentes laborales, ya que este tipo de educación solo tiene vínculo laboral, asimismo, otra conclusión de Ferguson (2020) determinó la alta influencia de la competencia laboral de los docentes y gestores, con los estudiantes egresados de las comunas laborales, es decir en conocimientos técnico de mando medio así como de formación inicial para el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado la relación entre la gestión institucional a cargo de los directivos y docentes con las acciones de formación de la competencia laboral, establecido con el coeficiente rho Spearman = ,770 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, por lo que es necesario concretar que los componentes específicos de la tarea de los directivos deben estar acorde a las necesidades formativas de los estudiantes y esto se observa de manera directa en las acciones realizada, razón por la cual de esta relacion directa.

Segunda: Se ha determinado que la Orientación al logro de metas de aprendizaje guiada por el director y los docentes es un factor que condiciona el nivel de formación de sus habilidades que llevan a la competencia laboral de estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021 sostenido por el coeficiente de correlación rho Spearman = ,768 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, con la cual se rechazó la hipótesis nula del estudio.

Tercera: Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,798 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la Participación democrática Institucional de la gestión Institucional y la Competencia laboral según estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud fuerte.

Cuarta: Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,796 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la dirección Institucional y la Competencia laboral según estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los gestores en instituciones de educación básica alternativa y docentes se recomienda conocer los procedimientos de ingreso laboral, así como de las características organizacionales de las empresas formales, a través de conversatorios, charlas de orientación generadas por la instancia superior, así como de la misma institución quienes a través de las alianzas estratégicas deben incidir en el logro adecuado del proceso formativo de los estudiantes.

Segunda: A todos los estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7, 2021 se recomienda complementar su formación con la generación de charlas de experiencias propias, e intercambio de saberes, ya que siendo estudiantes mayores de edad quienes trabajan en distintos rubros deben contribuir en su propia formación de competencia laboral, para ello, la acción directa del director y de los docentes es importante en la etapa formativa.

Tercera: Al encontrar relaciones entre los procedimientos de la gestión institucional, se recomienda a los directivos, docentes promover la elaboración de proyectos de capacitación, charla técnica, orientación y mejora de relaciones o habilidades blandas en función al desempeño laboral como cursos complementarios en la formación de la competencia laboral de estudiantes. Del mismo modo, la preparación personal debe estar acorde a los procesos curriculares dentro de la institución.

Cuarta: A todos los estudiantes de post grado, se recomienda investigar este tema que es de suma importancia para ello debe realizarse el estudio en otros enfoques y aplicando otros métodos de manera que los hallazgos sirvan para incrementar los conocimientos de la sociedad sobre el compromiso laboral y la Competencia laboral en las instituciones públicas. Asimismo, considerar la validez y la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la presente investigación.

REFERENCIAS

- Almonacid, M. (2018). *Relación entre la gestión institucional, y las habilidades formativas técnicas para el trabajo de estudiantes del ciclo avanzado del CEBA, Republica de Cuba*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo].
- Bisquerra, C. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Revista Mexicana de Investigación Educativa. 593. Madrid. La Muralla.
- Burton, M. (2019). Job satisfaction survey: A confirmatory factor analysis based on secondary school teachers' sample. *International Journal of Business and Management*, 6(5), 41-50.
- Castillo, R. (2018). *Capacitación laboral y empleo de jóvenes en Perú: la experiencia del programa PRO Joven, OIT, Lima*
- Casas, F., y Diaz, A. (2018). Jóvenes emprendedores. Evaluación de programas de promoción, Instituto APOYO, Lima. *En Revista. Fuerza Laboral. Vol. 4. P. 21-23*
- Camarena, P. (2018). *Relación entre el monitoreo de la gestión institucional y el desarrollo de la competencia laboral de los estudiantes de la Escuela de Preparación Técnica*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Ambato. Ecuador].
- Farradaya, B. (2020). Directors, deans, doctors, divergers: The four career paths of SSAOs. *Journal of College Student Development*, 54(3), 315-321. doi:10.1353/csd.2013.0056
- Fernandez, S., y Vinatea, T. (2019). *Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. México DF: Prentice Hall Hispanoamericana. México 15, n (2), 65-79.
- Ferreiros, H. (2020). *La competencia laboral de los graduados recientes del profesorado de Educación Física*. [Tesis de grado Doctoral. Universidad de Buenos Aires – Argentina].
- Fonseca, S., Trigo, R., y Betancur, A. (2020). *Gestión por procesos y creación de valor público, un enfoque analítico*. Universidad RAMON LLULL. Escuela Superior De Administración Y Dirección De Empresas – ESADE.

- Gallart, M., y Jacinto, C. (2020). *La competencia laboral de los jóvenes*. Un enfoque micro econométrico. Disponible en <http://.merc.lab.universia.co.p>. Visitado el 23/10/2020
- Garamendi, F. (2018). *Gestión del director de escuela y Capacitación para el trabajo, de los estudiantes del último ciclo del Centro Técnico Laboral*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Abierta. Venezuela].
- Gargano, E. (2017). *Assessing the assessment. Development and use of quality criteria for competence assessment programmes*. Unpublished doctoral dissertation: Open University, The Netherlands.
- Guyot, V. (2018). La enseñanza de las ciencias”, *Revista Alternativas*, publicación periódica del LAE, año IV, n.º 17, San Luis, UNSL. Disponible: <https://core.ac.uk/download/pdf/354265021.pdf>
- Heller, D. (2019). *Gestión institucional con fines de mejora para Instituciones Educativas de educación básica – G-DEA. EBTP.01*. Lima: Dirección de imprenta. Impreso en el Perú / Printed in Peru.
- Herrera, M. (2017), *Relación entre la gestión institucional con la competencia laboral, de estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Jorge Ramírez Villar*. [Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Lima].
- Hinostroza, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Como construir una tesis original. Lima: Mantaro.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. 7ma Edc. México: Mcgraw Hill Interamericana.
- Huamrroy, M., y Flanagan. P. (2018). Professionalism, scholarly practice, and professional development in student affairs. *NASPA Journal*, 44(2), 265-284. doi:10.2202/1949-6605.179
- Jonst, P. (2018). Addressing perceived skill deficiencies in student affairs graduate preparation programs. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 53(2), 107-117.
- Kerlinger, F.N., y Lee, H.B. (2004). *Investigación del comportamiento*. Métodos de investigación en Ciencias Sociales. México: McGraw-Hill.

- Liendo,A.(2018) Competencias laborales y gestión institucional en la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Geres, Moquegua 2018, [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo].
- Marco del Buen Desempeño Docente. (2017). Documento de trabajo del Ministerio de Educación. Metrocolors editores.
- Marreros, P. (2018). *Relación entre la gestión del directivo y la formación de la competencia para el trabajo de los estudiantes del IST. Carlos Cueto Fernandino, Comas*, [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo].
- Maurice, J., Bolanter, H. (2018). Perceptions of new student affairs professionals and their supervisors regarding the application of competencies learned in preparation programs. *Journal of College Student Development*, 50(1), 104-119.
- Maguiña, P. (2016) *Gestión institucional, competencia laboral e inserción laboral en estudiantes de los Centros Técnicos Productivos*. [Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo].
- Maturo, Y. (2021). *La Escuela Técnica es el semillero: La pasantía como espacio de validación y construcción de saberes en el sector automotriz de la ciudad de Córdoba*. Revista de Educación vol.1,núm.31 pp-97-116 Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires Argentina.
- Méndez, J. (2018). *La formación Técnica para el Trabajo Productivo y Competitivo en el Perú – Lima*. Informe del Proceso de competencia laboral.
- Minedu. (2020). *El problema del empleo en el Perú*. MINEDU, CONFIEP, Proyecto PAPI, USAID Perú.
- Minedu. (2020). Orientaciones para el desarrollo de la competencias del CNEB.
- Miranda, L. (2018). *Gestión institucional y Metas de aprendizaje de los estudiantes en el Centro de Educación Ocupacional Simón Bolívar de Villa El Salvador*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Morgan, R. (2019). *Competency Based Education and Training: A World Perspective*. Balderas, Mexico: Editorial Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriego Editores.

- OCDE, (2020). Survey of chief student affairs officers regarding relevance of graduate preparation of new professionals. *NASPA Journal*, 42(1), 51-71. doi:10.2202/1949-6605.1414
- OECD, Preparing Youth of the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market, Proceedings of the Washington DC Conference 23-24 February
- Padron, J. (2009). *The construction of scientific knowledge*. Sociology and Ethics of Science, 3rd Edition. Madrid: Narcea.
- Perdomo, M., y Contreras, L. (2018). Calidad del equipo de gestión. Benchmarking of Business Incubators. Final Report. *En Revista. Fort Working*. Vol. 51. P. 76
- Rivera, F., y Matallanes, M. (2018). *Problemas Social y la Estructura en lo colectivo de la Empresa*. Lima Perú. Mantaro.
- Saldarriaga, M. (2018). *Gestión institucional del director y Desarrollo de las capacidades de adquisición de conocimientos, de los estudiantes de formación técnica profesional del ISP Julio C. Tello en Pasco*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
- Sánchez, O. M. (2017, June). El proceso de enseñanza-aprendizaje por competencias. Una visión desde el enfoque sistémico. In Congreso Universidad. <http://revista.congresouniversidad.cu/index.php/rcu/article/view/837>
- Unesco, (2020). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Vicente, T. (2018). *La gestión estratégica del director y la formación de habilidades de la competencia laboral de estudiantes del CETPRO, Micaela Bastidas de Yanahuanca en Pasco*, [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
- Witkins, L., y Galdour, F. (2020), Competencies needed for entry-level student affairs work: Views from mid-level professionals. *College Student Affairs Journal*, 35(1), 40-54.
- World Bank, (2020) Beyond professional preparation programs: The role of professional associations in ensuring a high quality workforce. *College Student Affairs Journal*, 25(2), 228-237.

- Wiatker, J. (2020). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills," *Higher Education Research & Development*, vol/issue: 28(1), pp. 31-44, 2020
- Wladorf, L., y Siment, E. (2019). Perceptions of competencies of entry-level practitioners in student affairs. *NASPA Journal*, 44 (4), 664-691.doi:10.2202/1949-6605.1863
- Waldorf, R. (2019). *The Contribution of Education and Training to the Employability of Youth: Changing Concerns, Debates and Measures*. New York: Laouirel
- Wilburst, K. (2017). *The school organization: context and performance text*. Madrid: The Wall. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100008
- Wilburt, J., y Brauw, P. (2019). *Student professional development: Competencybased learning and assessment in an undergraduate industrial technology course*. Theses and Dissertations Iowa State University Capstones.
- Yacila, A. (2021). *Los programas de capacitación laboral para jóvenes como respuesta al desempleo juvenil* Universidad Nacional Mayor de San Marcos <https://orcid.org/0000-0001-8327-9139>
- Zabalsa, P. (2019). *Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa "Duramas CIA. LTDA"*. Ecuador: Universidad de Cuenca. (2018) <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/79177/pdf?sequence=1>. [Tesi_Garc-Bon%F3.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Gestión institucional y Competencia laboral en los estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7

Problema	Objetivo	Hipótesis	Dimensiones e indicadores				
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la Gestión institucional y la Competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021?</p> <p>Problemas específicos. ¿Qué relación existe entre la competencia orientación al logro de metas de aprendizaje, y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021? ¿Qué relación existe entre la competencia participación democrática, y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021? ¿Qué relación existe entre la competencia condiciones operativas, y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021? ¿Qué relación existe entre la competencia de liderazgo y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión institucional y la Competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la competencia orientación al logro de metas de aprendizaje, y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021 Determinar la relación entre la competencia participación democrática, y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021 Determinar la relación entre la competencia condiciones operativas, y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021 Determinar la relación entre la competencia de liderazgo y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la Gestión institucional y la Competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021</p> <p>Hipótesis específica Existe relación significativa entre la competencia orientación al logro de metas de aprendizaje, y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021 Existe relación significativa entre la competencia participación democrática, y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021 Existe relación significativa entre la competencia condiciones operativas, y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021 Existe relación significativa entre la competencia de liderazgo y la competencia laboral según estudiantes del CEBA ciclo avanzado Fe y Alegría 7, 2021</p>	Gestión Institucional				
			DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVEL Y RANGO
			Competencia orientación al logro de metas de aprendizaje	Participa en capacitaciones, técnicas.	1, 2	Cuestionario con escala 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Eficiente 74 – 100 Poco eficiente 47 – 73 Deficiente 20 - 46
				Toma de decisiones propias	3, 4		
				Identifica factores de evaluación	5, 6		
			Competencia participación democrática	Identifica los tipos y estilos de competencia participación democrática.	7, 8		
				Asegura la participación de los miembros	9, 10		
				Reconoce las cualidades de un líder	11, 12, 13		
			Competencia condiciones operativas	Identifica la Planificación en la gestión.	14, 15, 16		
				Identifica el trabajo en equipo.	17, 18		
Competencia de liderazgo	Participa en la ejecución de la competencia condiciones operativas educativa	19, 20, 21					
	Participa en el control de la competencia condiciones operativas	22, 23, 24					
Competencia laboral							
DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	NIVEL RANGO				
Gestión de Procesos	Gestiona procesos de estudio	1, 2, 3	si: 3 a veces:2				

				Planifica los procesos de producción	4, 5, 6	no: 1
				Comercializa a través de servicios	7, 8, 9	ALTA 50 – 63
				Ejecución de Procesos Ejecuta procesos para la elaboración de un diseño o prestación de un servicio	10, 11, 12	MODERADA 36 - 49
				Considera las normas del dibujo y control de calidad en forma creativa y con disposición emprendedora	13, 14, 15	BAJA 21 - 35
				Comprensión y Aplicación de Tecnología Ejecuta procesos para la elaboración de un diseño o prestación de un servicio	16, 17, 18	
				Considera las normas del dibujo y control de calidad en forma creativa y con disposición emprendedora	19, 20, 21	

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística de análisis
<p>Tipo El tipo de estudio corresponde al nivel sustantivo dado que su propósito es acrecentar conocimientos para el amplio marco teórico existente</p> <p>Diseño Coincidiendo con las especificaciones se indica que este estudio es de diseño No Experimental en la medida que los hechos se toman tal como se presenta, sin manipulación alguna de las variables, del mismo modo corresponde al diseño Transversal el diagrama propuesto es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- OX[OX] M --- OY[OY] OX --- r OY --- r </pre> </div> <p>Dónde: M = estudiantes del ciclo avanzado. O = Las observaciones en cada una de las dos variables. X = Variable 1 = Gestión institucional Y = Variable 2 = Competencia laboral r = Coeficiente de correlación</p>	<p>Población En investigación se define que la población es el conjunto de unidades con características similares que son viables de ser analizados sobre una problemática determinada, en la cual deben tener homogeneidad para determinar características razonables y emitir conocimientos sobre acciones concretas de estudio, (Hinostrroza, 2018; Hernández, Fernández y Baptista, 2016; Kerlinger, 2004) en este caso se toma la población de las secciones del ciclo avanzado del CEBA Fe y Alegría 7 siendo en su totalidad 85 estudiantes. En consecuencia se realiza un estudio censal ya que se toma a todos los estudiantes para la investigación, es decir la población es el mismo de la muestra de estudios</p>	<p>Técnica En el presente caso se aplicó la técnica de la encuesta, y de la evaluación educativa ya que permite la captación de una amplia población, a quienes se les puede administrar instrumentos para tomar sus impresiones sobre algún tema con gran acierto y poco control, en este caso se ajusta a esa realidad, ya que se trató de tomar datos de una población de 85 participantes.</p>	<p>Estadística descriptiva Los datos se presentan a través de frecuencias descriptivas en razón de los niveles previstos en la operacionalización de variables, es decir se utilizan las cantidades y los porcentajes y se representa en tabla y figura descriptiva.</p> <p>Estadística inferencial Como se plantearon hipótesis, en la cual existe una variable ordinal y una variable nominal que ambos tienen niveles y su representación es cualitativa, se procedió a la realización de la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman ya que el objetivo fue determinar la relación entre las variables, y como se tratan de variables ordinales se aplicó la prueba no paramétrica mencionada</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión Institucional

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVEL Y RANGO
Competencia orientación al logro de metas de aprendizaje	Participa en capacitaciones técnicas.	La dirección de tu CEBA planifica capacitaciones y talleres de emprendimientos innovadores de acuerdo al mercado productivo	Cuestionario con escala 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Eficiente 74 – 100 Poco eficiente 47 – 73 Deficiente 20 - 46
		La dirección de tu CEBA realiza convenios, para pasantías con empresas e instituciones de la localidad.		
		El director promueve proyectos de emprendimiento en tu CEBA		
	Toma de decisiones propias	Participas de forma activa, para la toma de decisiones en la implementación de los talleres productivos de tu CEBA		
	Identifica factores de evaluación	Los docentes aplican estrategias modernas, activas y motivadoras durante sus clases en los talleres productivos		
		La educación impartida en la Institución Educativa responde a los intereses y necesidades del alumnado		
Los docentes aplican estrategias modernas, activas y motivadoras durante sus clases en los talleres productivos				
Competencia participación democrática	Identifica los tipos de la participación democrática.	Los directivos de tu CEBA generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente		
		Los proyectos de emprendimiento programados en los talleres productivos del CEBA son de tu interés.		
	Asegura la participación de los miembros	El director toma en cuenta las observaciones de sus estudiantes, para la mejora del CEBA		
		La dirección de tu CEBA maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación en la comunidad educativa.		
	Reconoce las cualidades de un líder	El director lidera grupos de trabajo para resolver los problemas que hay en tu CEBA		
		Se practica la empatía entre los miembros como parte del liderazgo en el CEBA Se demuestra un liderazgo a través del trato personal en el CEBA.		
Competencia condiciones operativas	Identifica la Planificación en la gestión.	Se cuenta con una planificación en el Ceba que oriente la realización de las actividades dentro de los talleres de emprendimiento.		
		Recibes orientaciones adecuadas para el desarrollo de tus proyectos de emprendimiento.		
	Identifica el trabajo en equipo.	Los directivos de tu CEBA promueven los recursos informáticos necesarios para facilitar la gestión de los talleres productivos y proporcionarles el soporte necesario.		
		El director delega tareas y responsabilidades a los delegados para la mejora de los talleres productivos		
		Los talleres productivos de tu CEBA están en óptimas condiciones		
	Participa en el control de la competencia condiciones operativas	Crees que los docentes de tu CEBA están capacitados en los talleres productivos que enseñan.		

Fuente: elaboración propia

Variable: Competencia Laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVEL Y RANGO
Gestión de Procesos	Gestiona procesos de estudio	Te sientes preparado para realizar un proyecto de emprendimiento.	si: 3 a veces:2 no: 1	ALTA 50 – 63 MODERADA 36 - 49 BAJA 21 - 35
		Consideras que puedes realizar procesos para gestionar tu propio empleo		
		Realizas procesos de estudio de mercado para la producción de bienes sencillos, propios de la opción ocupacional impartidos en tu CEBA		
	Planifica los procesos de producción	Organizas y ejecutas procesos de diseño, planificación y comercialización, en los talleres productivos del CEBA en el trabajo consideras que realizas la secuencia correcta para alcanzar objetivos en el trabajo		
		Consideras que eres capaz de organizar las actividades para alcanzar una actividad laboral eficiente		
		Consideras que tienes la capacidad para trabajar en equipo.		
	Comercializa a través de servicios	Consideras que tienes la capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos en tu trabajo.		
		Sabes cómo realizar un costeo de un producto a contratar en el mercado laboral		
		Puedes realizar la organización de trabajadores en una empresa productiva		
Ejecución de Procesos	Ejecuta procesos para la elaboración de prestación de servicio	Consideras que puedes emitir proformas de producción laboral de tu especialidad		
		Conoces tus derechos y deberes como trabajador dependiente e independiente.		
		Consideras que puedes crear un negocio con tu capacidad emprendedora		
	Considera las normas de control de calidad	Realizas tareas y operaciones con herramientas para la producción de tus proyectos, considerando las normas de seguridad y control de la calidad.		
		Consideras que tienen la capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos.		
		Seleccionas materiales e insumos para la producción de los proyectos, considerando las especificaciones técnicas.		
Comprensión y Aplicación de Tecnología	Utilización de recursos tecnológicos	Consideras que tienes habilidad para utilizar los recursos tecnológicos en tu trabajo.		
		Sabes utilizar aplicativos tecnológicos para el desarrollo de tu emprendimiento.		
		Consideras que puedes utilizar herramientas tecnológicas para desarrollar productos en una empresa		
	Considera las normas de calidad en forma creativa	Consideras que la efectividad de la producción determina tu calidad de trabajo		
		Consideras que lo aprendido en los talleres de emprendimiento brinda satisfacción a los usuarios		

Fuente: elaboración propia

ANEXO 3: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Competencia orientación al logro de metas de aprendizaje							
1	El director promueve proyectos de emprendimiento en tu CEBA.	X		X		X		
2	La dirección de tu CEBA realiza convenios, para pasantías con empresas e instituciones de la localidad.	X		X		X		
3	La dirección de tu CEBA planifica capacitaciones y talleres de emprendimientos innovadores de acuerdo al mercado productivo.	X		X		X		
4	La educación impartida en la Institución Educativa responde a los intereses y necesidades del alumnado.	X		X		X		
5	La gestión institucional del equipo directivo está acorde con las necesidades del CEBA	X		X		X		
	DIMENSION: Competencia participación democrática	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director delega tareas y responsabilidades a los delegados para la mejora de los talleres productivos.	X		X		X		
7	El director toma en cuenta las observaciones de sus estudiantes, para la mejora del CEBA.	X		X		X		
8	Participas de forma activa, para la toma de decisiones en la implementación de los talleres productivos de tu CEBA.	X		X		X		
9	Los proyectos de emprendimiento programados en los talleres productivos del CEBA son de tu interés.	X		X		X		
10	Los directivos de tu CEBA generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
11	La dirección de tu CEBA maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación en la comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSION: Competencia condiciones operativas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los talleres productivos de tu CEBA están en óptimas condiciones	X		X		X		
13	Crees que los docentes de tu CEBA están capacitados en los talleres productivos que enseñan.	X		X		X		
14	Se cuenta con una planificación en el Ceba que oriente la realización de las actividades dentro de los talleres de emprendimiento.	X		X		X		
15	Recibes orientaciones adecuadas para el desarrollo de tus proyectos de emprendimiento.	X		X		X		
16	Los directivos de tu CEBA promueven los recursos informáticos necesarios para facilitar la gestión de los talleres productivos y proporcionarles el soporte necesario.	X		X		X		
17	Los docentes aplican estrategias modernas, activas y motivadoras durante sus clases en los talleres productivos.	X		X		X		
	DIMENSION: Competencia de liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El director lidera grupos de trabajo para resolver los problemas que hay en tu CEBA	X		X		X		
19	Se practica la empatía entre los miembros como parte del liderazgo en el CEBA	X		X		X		
20	Se demuestra un liderazgo a través del trato personal en el CEBA.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI** EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JHON, MORILLO FLORES DNI:10720025

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN – DOCENTE DE INVESTIGACION UCV

Lima, 01 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Gestión de Proceso		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Te sientes preparado para realizar un proyecto de emprendimiento.	X		X		X		
2	Consideras que puedes realizar procesos para gestionar tu propio empleo	X		X		X		
3	Realizas procesos de estudio de mercado para la producción de bienes sencillos, propios de la opción ocupacional impartidos en tu CEBA	X		X		X		
4	Organizas y ejecutas procesos de diseño, planificación y comercialización, en los talleres productivos del CEBA en el trabajo consideras que realizas la secuencia correcta para alcanzar objetivos en el trabajo	X		X		X		
5	Consideras que eres capaz de organizar las actividades para alcanzar una actividad laboral eficiente	X		X		X		
6	Consideras que tienes la capacidad para trabajar en equipo.	X		X		X		
7	Consideras que tienes la capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos en tu trabajo.	X		X		X		
DIMENSION: Ejecución de Procesos		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sabes cómo realizar un costeo de un producto a contratar en el mercado laboral	X		X		X		
09	Puedes realizar la organización de trabajadores en una empresa productiva	X		X		X		
10	Consideras que puedes emitir proformas de producción laboral de tu especialidad	X		X		X		
11	Conoces tus derechos y deberes como trabajador dependiente e independiente.							
12	Consideras que puedes crear un negocio con tu capacidad emprendedora	X		X		X		
13	Realizas tareas y operaciones con herramientas para la producción de tus proyectos, considerando las normas de seguridad y control de la calidad.	X		X		X		
14	Consideras que tienen la capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos.	X		X		X		
15	Seleccionas materiales e insumos para la producción de los proyectos, considerando las especificaciones técnicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Comprensión y Aplicación de Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Consideras que tienes habilidad para utilizar los recursos tecnológicos en tu trabajo.	X		X		X		
17	Sabes utilizar aplicativos tecnológicos para el desarrollo de tu emprendimiento.	X		X		X		
18	Consideras que puedes utilizar herramientas tecnológicas para desarrollar productos en una empresa	X		X		X		
19	Consideras que la efectividad de la producción determina tu calidad de trabajo	X		X		X		
20	Consideras que lo aprendido en los talleres de emprendimiento brinda satisfacción a los usuarios	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **si EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: JHON, MORILLO FLORES DNI:10720025**

Especialidad del validador: **DR. EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN – DOCENTE DE INVESTIGACION UCV**

Lima, 01 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Competencia orientación al logro de metas de aprendizaje								
1	El director promueve proyectos de emprendimiento en tu CEBA.	X		X		X		
2	La dirección de tu CEBA realiza convenios, para pasantías con empresas e instituciones de la localidad.	X		X		X		
3	La dirección de tu CEBA planifica capacitaciones y talleres de emprendimientos innovadores de acuerdo al mercado productivo.	X		X		X		
4	La educación impartida en la Institución Educativa responde a los intereses y necesidades del alumnado.	X		X		X		
5	La gestión institucional del equipo directivo está acorde con las necesidades del CEBA	X		X		X		
DIMENSION: Competencia participación democrática		Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director delega tareas y responsabilidades a los delegados para la mejora de los talleres productivos.	X		X		X		
7	El director toma en cuenta las observaciones de sus estudiantes, para la mejora del CEBA.	X		X		X		
8	Participas de forma activa, para la toma de decisiones en la implementación de los talleres productivos de tu CEBA.	X		X		X		
9	Los proyectos de emprendimiento programados en los talleres productivos del CEBA son de tu interés.	X		X		X		
10	Los directivos de tu CEBA generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
11	La dirección de tu CEBA maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación en la comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSION: Competencia condiciones operativas		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los talleres productivos de tu CEBA están en óptimas condiciones	X		X		X		
13	Crees que los docentes de tu CEBA están capacitados en los talleres productivos que enseñan.	X		X		X		
14	Se cuenta con una planificación en el Ceba que oriente la realización de las actividades dentro de los talleres de emprendimiento.	X		X		X		
15	Recibes orientaciones adecuadas para el desarrollo de tus proyectos de emprendimiento.	X		X		X		
16	Los directivos de tu CEBA promueven los recursos informáticos necesarios para facilitar la gestión de los talleres productivos y proporcionarles el soporte necesario.	X		X		X		
17	Los docentes aplican estrategias modernas, activas y motivadoras durante sus clases en los talleres productivos.	X		X		X		
DIMENSION: Competencia de liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
18	El director lidera grupos de trabajo para resolver los problemas que hay en tu CEBA	X		X		X		
19	Se practica la empatía entre los miembros como parte del liderazgo en el CEBA	X		X		X		
20	Se demuestra un liderazgo a través del trato personal en el CEBA.	X		X		X		

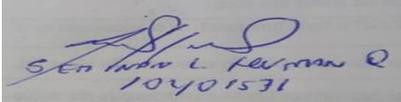
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta coherencia y consistencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: SEMINARIO LEON HUAMAN QUISPE** DNI: 10401571

Especialidad del validador: **Doctor en Ciencias de la Educación**

Lima, 01 de Diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: Gestión de Proceso							
1	Te sientes preparado para realizar un proyecto de emprendimiento.	X		X		X		
2	Consideras que puedes realizar procesos para gestionar tu propio empleo	X		X		X		
3	Realizas procesos de estudio de mercado para la producción de bienes sencillos, propios de la opción ocupacional impartidos en tu CEBA	X		X		X		
4	Organizas y ejecutas procesos de diseño, planificación y comercialización, en los talleres productivos del CEBA en el trabajo consideras que realizas la secuencia correcta para alcanzar objetivos en el trabajo	X		X		X		
5	Consideras que eres capaz de organizar las actividades para alcanzar una actividad laboral eficiente	X		X		X		
6	Consideras que tienes la capacidad para trabajar en equipo.	X		X		X		
7	Consideras que tienes la capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos en tu trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION: Ejecución de Procesos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sabes cómo realizar un costeo de un producto a contratar en el mercado laboral	X		X		X		
09	Puedes realizar la organización de trabajadores en una empresa productiva	X		X		X		
10	Consideras que puedes emitir proformas de producción laboral de tu especialidad	X		X		X		
11	Conoces tus derechos y deberes como trabajador dependiente e independiente.	X		X		X		
12	Consideras que puedes crear un negocio con tu capacidad emprendedora	X		X		X		
13	Realizas tareas y operaciones con herramientas para la producción de tus proyectos, considerando las normas de seguridad y control de la calidad.	X		X		X		
14	Consideras que tienen la capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos.	X		X		X		
15	Seleccionas materiales e insumos para la producción de los proyectos, considerando las especificaciones técnicas.	X		X		X		
	DIMENSION: Comprensión y Aplicación de Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Consideras que tienes habilidad para utilizar los recursos tecnológicos en tu trabajo.	X		X		X		
17	Sabes utilizar aplicativos tecnológicos para el desarrollo de tu emprendimiento.	X		X		X		
18	Consideras que puedes utilizar herramientas tecnológicas para desarrollar productos en una empresa	X		X		X		
19	Consideras que la efectividad de la producción determina tu calidad de trabajo	X		X		X		
20	Consideras que lo aprendido en los talleres de emprendimiento brinda satisfacción a los usuarios	X		X		X		

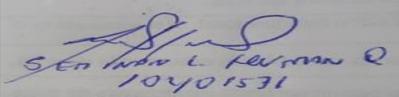
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta coherencia y consistencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: SEMINARIO LEON HUAMAN QUISPE** **DNI: 10401571**

Especialidad del validador: **Doctor en Ciencias de la Educación**

Lima, 01 de Diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Competencia orientación al logro de metas de aprendizaje		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director promueve proyectos de emprendimiento en tu CEBA.	X		X		X		
2	La dirección de tu CEBA realiza convenios, para pasantías con empresas e instituciones de la localidad.	X		X		X		
3	La dirección de tu CEBA planifica capacitaciones y talleres de emprendimientos innovadores de acuerdo al mercado productivo.	X		X		X		
4	La educación impartida en la Institución Educativa responde a los intereses y necesidades del alumnado.	X		X		X		
5	La gestión institucional del equipo directivo está acorde con las necesidades del CEBA	X		X		X		
DIMENSION: Competencia participación democrática		Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director delega tareas y responsabilidades a los delegados para la mejora de los talleres productivos.	X		X		X		
7	El director toma en cuenta las observaciones de sus estudiantes, para la mejora del CEBA.	X		X		X		
8	Participas de forma activa, para la toma de decisiones en la implementación de los talleres productivos de tu CEBA.	X		X		X		
9	Los proyectos de emprendimiento programados en los talleres productivos del CEBA son de tu interés.	X		X		X		
10	Los directivos de tu CEBA generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	X		X		X		
11	La dirección de tu CEBA maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación en la comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSION: Competencia condiciones operativas		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los talleres productivos de tu CEBA están en óptimas condiciones	X		X		X		
13	Creer que los docentes de tu CEBA están capacitados en los talleres productivos que enseñan.	X		X		X		
14	Se cuenta con una planificación en el Ceba que oriente la realización de las actividades dentro de los talleres de emprendimiento.	X		X		X		
15	Recibes orientaciones adecuadas para el desarrollo de tus proyectos de emprendimiento.	X		X		X		
16	Los directivos de tu CEBA promueven los recursos informáticos necesarios para facilitar la gestión de los talleres productivos y proporcionarles el soporte necesario.	X		X		X		
17	Los docentes aplican estrategias modernas, activas y motivadoras durante sus clases en los talleres productivos.	X		X		X		
DIMENSION: Competencia de liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
18	El director lidera grupos de trabajo para resolver los problemas que hay en tu CEBA	X		X		X		
19	Se practica la empatía entre los miembros como parte del liderazgo en el CEBA	X		X		X		
20	Se demuestra un liderazgo a través del trato personal en el CEBA.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos

DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo – Temático

Lima, 30 de noviembre del 2021


 Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
 Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Gestión de Proceso								
1	Te sientes preparado para realizar un proyecto de emprendimiento.	X		X		X		
2	Consideras que puedes realizar procesos para gestionar tu propio empleo	X		X		X		
3	Realizas procesos de estudio de mercado para la producción de bienes sencillos, propios de la opción ocupacional impartidos en tu CEBA	X		X		X		
4	Organizas y ejecutas procesos de diseño, planificación y comercialización, en los talleres productivos del CEBA en el trabajo consideras que realizas la secuencia correcta para alcanzar objetivos en el trabajo	X		X		X		
5	Consideras que eres capaz de organizar las actividades para alcanzar una actividad laboral eficiente	X		X		X		
6	Consideras que tienes la capacidad para trabajar en equipo.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Consideras que tienes la capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos en tu trabajo.	X		X		X		
DIMENSION: Ejecución de Procesos								
8	Sabes cómo realizar un costeo de un producto a contratar en el mercado laboral	X		X		X		
09	Puedes realizar la organización de trabajadores en una empresa productiva	X		X		X		
10	Consideras que puedes emitir proformas de producción laboral de tu especialidad	X		X		X		
11	Conoces tus derechos y deberes como trabajador dependiente e independiente.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Consideras que puedes crear un negocio con tu capacidad emprendedora	X		X		X		
13	Realizas tareas y operaciones con herramientas para la producción de tus proyectos, considerando las normas de seguridad y control de la calidad.	X		X		X		
14	Consideras que tienen la capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos.	X		X		X		
15	Seleccionas materiales e insumos para la producción de los proyectos, considerando las especificaciones técnicas.	X		X		X		
DIMENSION: Comprensión y Aplicación de Tecnología								
16	Consideras que tienes habilidad para utilizar los recursos tecnológicos en tu trabajo.	X		X		X		
17	Sabes utilizar aplicativos tecnológicos para el desarrollo de tu emprendimiento.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Consideras que puedes utilizar herramientas tecnológicas para desarrollar productos en una empresa	X		X		X		
19	Consideras que la efectividad de la producción determina tu calidad de trabajo	X		X		X		
20	Consideras que lo aprendido en los talleres de emprendimiento brinda satisfacción a los usuarios	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo – Temático

Lima, 30 de noviembre del 2021


 Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
 Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

ANEXO 4: DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE PERCEPCION SOBRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado estudiante:

El presente instrumento tiene como finalidad recoger tus impresiones respecto a la experiencia que tienes en tu CEBA frente a la gestión del director y de tus docentes y como aportan en tu proceso de aprendizaje durante todo el año escolar.

Instrucciones

Elige una de las alternativas de respuesta que consideras que observas que se realice en tu CEBA:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Competencia orientación al logro de metas de aprendizaje						
1	El director promueve proyectos de emprendimiento en tu CEBA.					
2	La dirección de tu CEBA realiza convenios, para pasantías con empresas e instituciones de la localidad.					
3	La dirección de tu CEBA planifica capacitaciones y talleres de emprendimientos innovadores de acuerdo al mercado productivo.					
4	La educación impartida en la Institución Educativa responde a los intereses y necesidades del alumnado.					
5	La gestión institucional del equipo directivo está acorde con las necesidades del CEBA					
DIMENSIÓN: Competencia participación democrática						
6	El director delega tareas y responsabilidades a los delegados para la mejora de los talleres productivos.					
7	El director toma en cuenta las observaciones de sus estudiantes, para la mejora del CEBA.					
8	Participas de forma activa, para la toma de decisiones en la implementación de los talleres productivos de tu CEBA.					
9	Los proyectos de emprendimiento programados en los talleres productivos del CEBA son de tu interés.					
10	Los directivos de tu CEBA generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
11	La dirección de tu CEBA maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación en la comunidad educativa.					
DIMENSIÓN: Competencia condiciones operativas						
12	Los talleres productivos de tu CEBA están en óptimas condiciones					
13	Crees que los docentes de tu CEBA están capacitados en los talleres productivos que enseñan.					
14	Se cuenta con una planificación en el Ceba que oriente la realización de las actividades dentro de los talleres de emprendimiento.					
15	Recibes orientaciones adecuadas para el desarrollo de tus proyectos de emprendimiento.					
16	Los directivos de tu CEBA promueven los recursos informáticos necesarios para facilitar la gestión de los talleres productivos y proporcionarles el soporte necesario.					
17	Los docentes aplican estrategias modernas, activas y motivadoras durante sus clases en los talleres productivos.					
DIMENSIÓN: Competencia de liderazgo						
18	El director lidera grupos de trabajo para resolver los problemas que hay en tu CEBA					
19	Se practica la empatía entre los miembros como parte del liderazgo en el CEBA					
20	Se demuestra un liderazgo a través del trato personal en el CEBA.					

ESCALA DE PERCEPCION SOBRE LA COMPETENCIA LABORAL EN ESTUDIANTES

Estimado estudiante.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger tus impresiones respecto a la experiencia que tienes en tu CEBA, con el desarrollo y aprendizaje de la competencia laboral en los talleres productivos y en las diferentes áreas desarrolladas durante todo el año escolar.

Instrucciones

Elige una de las alternativas de respuesta que consideras que se observas y realizas en clases:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Gestión de Proceso						
1	Te sientes preparado para realizar un proyecto de emprendimiento.					
2	Consideras que puedes realizar procesos para gestionar tu propio empleo					
3	Realizas procesos de estudio de mercado para la producción de bienes sencillos, propios de la opción ocupacional impartidos en tu CEBA					
4	Organizas y ejecutas procesos de diseño, planificación y comercialización, en los talleres productivos del CEBA en el trabajo consideras que realizas la secuencia correcta para alcanzar objetivos en el trabajo					
5	Consideras que eres capaz de organizar las actividades para alcanzar una actividad laboral eficiente					
6	Consideras que tienes la capacidad para trabajar en equipo.					
7	Consideras que tienes la capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos en tu trabajo.					
DIMENSIÓN: Ejecución de Procesos						
8	Sabes cómo realizar un costeo de un producto a contratar en el mercado laboral					
09	Puedes realizar la organización de trabajadores en una empresa productiva					
10	Consideras que puedes emitir proformas de producción laboral de tu especialidad					
11	Conoces tus derechos y deberes como trabajador dependiente e independiente.					
12	Consideras que puedes crear un negocio con tu capacidad emprendedora					
13	Realizas tareas y operaciones con herramientas para la producción de tus proyectos, considerando las normas de seguridad y control de la calidad.					
14	Consideras que tienen la capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos.					
15	Seleccionas materiales e insumos para la producción de los proyectos, considerando las especificaciones técnicas.					
DIMENSIÓN: Comprensión y Aplicación de Tecnología						
16	Consideras que tienes habilidad para utilizar los recursos tecnológicos en tu trabajo.					
17	Sabes utilizar aplicativos tecnológicos para el desarrollo de tu emprendimiento.					
18	Consideras que puedes utilizar herramientas tecnológicas para desarrollar productos en una empresa					
19	Consideras que la efectividad de la producción determina tu calidad de trabajo					
20	Consideras que lo aprendido en los talleres de emprendimiento brinda satisfacción a los usuarios					

ANEXO 5: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIÓN: Gestión de Proceso								DIMENSIÓN: Ejecución de Procesos								DIMENSIÓN: Comprensión y Aplicación de Tecnología					TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	ST	8	9	10	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19		20	ST
0																								
1	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	100
2	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	100
3	5	2	5	5	2	1	5	25	5	2	2	2	5	5	5	5	31	5	2	5	3	5	20	76
4	4	4	4	4	4	4	5	29	4	3	2	2	4	3	2	3	23	5	4	2	5	3	19	71
5	3	3	5	2	3	3	4	23	4	4	4	2	3	4	4	5	30	5	3	3	2	2	15	68
6	4	4	4	4	4	4	1	25	1	2	2	2	3	3	3	3	19	2	4	2	2	4	14	58
7	3	3	5	2	3	3	2	21	1	3	3	1	1	4	4	5	22	5	3	3	2	2	15	58
8	1	2	2	1	2	1	4	13	4	4	4	4	4	1	3	2	26	2	3	2	3	3	13	52
9	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	3	3	3	3	16	69
10	5	5	2	3	5	5	5	30	3	3	5	5	3	5	5	5	34	5	5	5	5	5	25	89
11	5	5	3	5	2	5	3	28	4	2	2	2	4	5	5	5	29	3	5	5	4	5	22	79
12	2	2	2	2	2	2	4	16	4	2	4	4	2	4	2	3	25	2	4	3	3	2	14	55
13	4	4	2	2	4	4	3	23	3	3	2	3	3	4	4	2	24	2	3	4	3	4	16	63
14	3	3	2	2	3	3	2	18	5	5	5	5	5	3	3	2	33	2	3	3	3	3	14	65
15	4	2	4	4	4	4	3	25	3	3	3	3	3	5	5	5	30	5	5	5	5	3	23	78
16	3	3	3	3	3	3	5	23	5	5	5	5	5	3	3	3	34	3	3	3	3	3	15	72
17	5	5	5	5	5	4	4	33	3	3	4	3	3	5	5	5	31	5	5	5	3	3	21	85
18	3	4	3	3	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	3	4	30	5	3	4	3	4	19	74
19	3	4	3	4	4	5	3	26	3	3	4	4	4	4	4	3	29	4	3	3	4	4	18	73
20	4	3	2	4	4	4	4	25	3	4	3	3	4	4	4	3	28	3	4	4	4	4	19	72
21	3	4	4	4	3	3	3	24	5	5	5	5	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	20	79
22	4	3	3	4	3	3	4	24	3	4	4	4	4	3	5	5	32	3	3	3	3	5	17	73
23	4	4	3	3	4	2	3	23	3	3	3	3	3	4	4	3	26	4	4	4	4	4	20	69
24	4	3	3	3	4	3	4	24	4	3	4	4	3	4	3	4	29	4	3	3	3	3	16	69
25	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	5	3	3	4	4	4	30	3	3	3	3	3	15	72
26	3	4	4	4	3	3	3	24	4	3	5	3	3	3	3	4	28	3	3	5	3	3	17	69
27	3	4	4	4	3	3	3	24	3	3	3	4	4	3	3	4	27	3	3	5	3	3	17	68
28	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	4	3	3	3	16	69
29	3	4	3	4	3	4	3	24	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	4	3	3	4	16	62
30	3	2	3	4	3	2	2	19	3	4	3	2	3	4	3	3	25	3	4	3	4	3	17	61
31	4	3	3	3	4	3	2	22	3	3	3	2	3	4	4	3	25	3	3	4	3	2	15	62
32	4	3	3	2	2	3	4	21	3	3	2	3	2	2	4	3	22	4	3	2	4	3	16	59
33	3	3	2	4	3	3	4	22	3	5	3	2	3	4	3	3	26	2	4	3	4	3	16	64
34	3	2	3	3	2	3	3	19	5	2	3	4	3	3	2	3	25	4	3	3	4	3	17	61
35	3	3	3	3	3	3	4	22	3	4	3	4	2	4	4	4	28	3	4	3	4	4	18	68
36	4	4	4	5	4	3	3	27	3	3	3	3	3	4	2	3	24	3	3	3	4	2	15	66
37	2	3	4	3	3	3	4	22	3	4	3	4	3	4	4	4	29	4	4	3	3	3	17	68

38	5	3	3	4	3	4	3	25	4	4	2	3	4	3	4	3	27	3	4	3	4	3	17	69
39	4	5	4	5	3	3	4	28	3	5	4	4	3	3	2	3	27	2	3	3	4	4	16	71
40	3	3	3	3	4	3	4	23	4	4	2	3	3	4	4	4	28	3	2	4	3	3	15	66
41	4	3	4	3	4	3	5	26	3	3	4	3	2	3	3	3	24	4	3	3	3	3	16	66
42	4	4	4	4	4	4	3	27	2	3	2	3	3	4	4	4	25	4	4	3	3	2	16	68
43	3	3	3	3	4	3	2	21	3	3	4	2	3	3	3	3	24	2	2	3	4	3	14	59
44	4	4	4	2	4	2	3	23	3	3	3	2	3	4	4	2	24	3	4	2	3	3	15	62
45	1	3	2	3	2	3	4	18	4	3	4	3	2	3	4	3	26	3	3	4	3	3	16	60
46	2	2	2	2	3	3	3	17	2	3	4	3	3	5	3	3	26	3	3	4	4	3	17	60
47	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	3	2	3	3	15	62
48	4	4	4	4	3	3	4	26	2	2	4	2	3	2	2	2	19	3	3	2	3	3	14	59
49	3	4	3	3	4	3	4	24	3	4	4	4	3	3	3	3	27	2	2	3	3	3	13	64
50	4	4	4	3	2	4	3	24	3	4	3	3	3	2	2	2	22	3	3	4	4	3	17	63
51	3	3	2	2	3	2	4	19	2	2	2	4	4	3	3	4	24	3	2	3	3	2	13	56
52	4	3	4	3	2	3	5	24	2	4	3	4	2	3	3	3	24	3	3	3	4	2	15	63
53	5	3	4	3	4	3	4	26	3	4	3	4	3	4	2	4	27	3	3	4	3	4	17	70
54	3	3	4	3	3	4	3	23	2	3	4	3	2	4	4	3	25	4	3	2	4	3	16	64
55	4	3	2	2	3	3	4	21	5	3	3	2	4	3	5	2	27	4	1	3	5	3	16	64
56	5	2	4	3	1	4	2	21	4	5	3	1	2	3	5	2	25	4	5	3	5	3	20	66
57	4	2	5	3	2	1	4	21	2	3	5	1	3	3	5	1	23	2	4	1	3	5	15	59
58	1	5	2	4	3	2	4	21	2	3	2	5	1	5	4	3	25	2	1	5	5	4	17	63
59	4	3	5	2	1	4	5	24	3	4	2	1	5	4	3	1	23	5	4	2	5	4	20	67
60	5	5	5	5	5	5	3	33	5	2	4	1	5	4	4	4	29	3	5	2	5	4	19	81
61	3	3	3	3	3	3	5	23	3	1	4	4	2	5	4	4	27	4	3	2	3	4	16	66
62	5	2	4	3	1	4	4	23	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	5	5	3	5	22	76
63	3	5	1	2	4	3	5	23	5	5	5	5	5	4	2	3	34	3	3	3	1	2	12	69
64	2	5	4	3	3	5	4	26	3	5	2	1	5	4	3	1	24	2	5	5	5	3	20	70
65	5	3	3	3	4	4	3	25	4	2	4	5	5	3	4	2	29	5	5	5	3	3	21	75
66	4	5	4	4	4	1	3	25	2	5	1	4	3	3	3	3	24	3	3	3	4	1	14	63
67	5	5	5	5	5	5	2	32	3	5	4	1	5	5	3	1	27	2	4	3	5	3	17	76
68	3	2	6	4	1	2	4	22	5	5	5	5	5	3	2	1	31	5	3	2	3	3	16	69
69	4	2	5	3	1	5	5	25	5	5	5	5	5	3	2	4	34	5	1	3	5	3	17	76
70	5	3	4	2	2	2	3	21	5	4	2	5	5	3	3	3	30	3	3	3	5	3	17	68
71	5	3	3	3	3	3	2	22	5	4	1	3	3	2	5	4	27	3	1	1	3	5	13	62
72	3	3	3	3	3	3	4	22	5	2	1	3	4	5	3	3	26	3	3	3	2	5	16	64
73	3	5	2	4	3	1	3	21	5	6	2	1	1	3	5	2	25	1	4	2	3	5	15	61
74	1	1	3	4	5	2	3	19	5	2	2	2	2	4	3	1	21	5	2	1	3	2	13	53
75	1	2	5	3	4	3	2	20	1	1	3	5	4	3	1	2	20	2	2	2	5	2	13	53
76	5	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	4	3	24	1	5	2	3	1	12	59
77	3	2	2	2	2	2	3	16	5	4	2	2	2	1	3	3	22	3	3	3	2	2	13	51
78	5	1	4	3	5	2	3	23	1	5	1	2	4	1	3	3	20	3	1	1	5	4	14	57

79	3	2	1	2	1	1	2	12	3	5	4	1	2	3	5	2	25	2	2	2	1	1	8	45
80	3	5	2	1	4	5	3	23	5	2	1	4	3	3	5	1	24	2	4	1	3	4	14	61
81	2	3	2	5	1	4	3	20	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2	3	4	3	2	14	55
82	3	3	3	3	2	2	3	19	4	2	2	2	2	1	1	5	19	3	2	1	2	4	12	50
83	2	2	2	2	2	2	3	15	2	4	1	5	3	2	3	3	23	1	1	2	2	3	9	47
84	3	5	2	4	1	1	1	17	3	5	2	2	2	2	5	3	24	1	1	1	2	3	8	49
85	3	3	3	2	1	1	5	18	2	3	1	1	4	1	1	1	14	3	2	5	2	2	14	46

BASE DE DATOS DE GESTION INSTITUCIONAL																										
Nº	DIMENSIÓN: Competencia orientación al logro de metas de aprendizaje							DIMENSIÓN: Competencia participación democrática							DIMENSIÓN: Competencia condiciones operativas							DIMENSIÓN: Competencia de liderazgo				
	0	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	11	ST	12	13	14	15	16	17	ST	18	19	20	ST	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
2	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	100
3	5	2	5	5	2	19	1	5	5	2	2	2	17	5	5	5	5	5	5	2	21	5	3	5	13	76
4	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	2	2	20	4	3	2	3	5	4	4	21	2	5	3	10	71
5	3	3	5	2	3	16	3	4	4	4	4	2	21	3	4	4	5	5	3	3	24	3	2	2	7	68
6	4	4	4	4	4	20	4	1	1	2	2	2	12	3	3	3	3	2	4	4	18	2	2	4	8	58
7	3	3	5	2	3	16	3	2	1	3	3	1	13	1	4	4	5	5	3	3	22	3	2	2	7	58
8	1	2	2	1	2	8	1	4	4	4	4	4	21	4	1	3	2	2	3	15	2	3	3	8	52	
9	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	9	69	
10	5	5	2	3	5	20	5	5	3	3	5	5	26	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	15	89	
11	5	5	3	5	2	20	5	3	4	2	2	2	18	4	5	5	5	3	5	27	5	4	5	14	79	
12	2	2	2	2	2	10	2	4	4	2	4	4	20	2	4	2	3	2	4	17	3	3	2	8	55	
13	4	4	2	2	4	16	4	3	3	3	2	3	18	3	4	4	2	2	3	18	4	3	4	11	63	
14	3	3	2	2	3	13	3	2	5	5	5	5	25	5	3	3	2	2	3	18	3	3	3	9	65	
15	4	2	4	4	4	18	4	3	3	3	3	3	19	3	5	5	5	5	5	28	5	5	3	13	78	
16	3	3	3	3	3	15	3	5	5	5	5	5	28	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	9	72	
17	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	4	3	21	3	5	5	5	5	5	28	5	3	3	11	85	
18	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	5	3	23	4	3	4	11	74	
19	3	4	3	4	4	18	5	3	3	3	4	4	22	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	11	73	
20	4	3	2	4	4	17	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	12	72	
21	3	4	4	4	3	18	3	3	5	5	5	5	26	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	12	79	
22	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	4	4	22	4	3	5	5	3	3	23	3	3	5	11	73	
23	4	4	3	3	4	18	2	3	3	3	3	3	17	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	12	69	
24	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	4	4	22	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	9	69	
25	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	5	3	22	3	4	4	4	4	3	21	3	3	3	9	72	
26	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	5	3	21	3	3	3	4	3	3	19	5	3	3	11	69	
27	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	4	3	3	20	5	3	3	11	68	
28	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	4	21	3	3	3	9	69	
29	3	4	3	4	3	17	4	3	2	3	3	3	18	2	3	3	3	2	4	17	3	3	4	10	62	
30	3	2	3	4	3	15	2	2	3	4	3	2	16	3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	10	61	
31	4	3	3	3	4	17	3	2	3	3	3	2	16	3	4	4	3	3	3	20	4	3	2	9	62	
32	4	3	3	2	2	14	3	4	3	3	2	3	18	2	2	4	3	4	3	18	2	2	4	9	59	
33	3	3	2	4	3	15	3	4	3	5	3	2	20	3	4	3	3	2	4	19	3	4	3	10	64	
34	3	2	3	3	2	13	3	3	5	2	3	4	20	3	3	2	3	4	3	18	3	4	3	10	61	
35	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	4	21	2	4	4	4	4	3	21	3	4	4	11	68	
36	4	4	4	5	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	3	3	3	18	3	4	2	9	66	

37	2	3	4	3	3	15	3	4	3	4	3	4	21	3	4	4	4	4	4
38	5	3	3	4	3	18	4	3	4	4	2	3	20	4	3	4	3	3	4
39	4	5	4	5	3	21	3	4	3	5	4	4	23	3	3	2	3	2	3
40	3	3	3	3	4	16	3	4	4	4	2	3	20	3	4	4	4	3	2
41	4	3	4	3	4	18	3	5	3	3	4	3	21	2	3	3	3	4	3
42	4	4	4	4	4	20	4	3	2	3	2	3	17	3	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	4	16	3	2	3	3	4	2	17	3	3	3	3	2	2
44	4	4	4	4	2	18	2	3	3	3	3	2	16	3	4	4	2	3	4
45	1	3	2	3	2	11	3	4	4	3	4	3	21	2	3	4	3	3	3
46	2	2	2	2	3	11	3	3	2	3	4	3	18	3	5	3	3	3	3
47	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	3
48	4	4	4	4	3	19	3	4	2	2	4	2	17	3	2	2	2	3	3
49	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	2	2
50	4	4	4	3	2	17	4	3	3	4	3	3	20	3	2	2	2	3	3
51	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5
53	5	2	5	5	2	19	1	5	5	2	2	2	17	5	5	5	5	5	2
54	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	2	2	20	4	3	2	3	5	4
55	3	3	5	2	3	16	3	4	4	4	4	2	21	3	4	4	5	5	3
56	4	4	4	4	4	20	4	1	1	2	2	2	12	3	3	3	3	2	4
57	3	3	5	2	3	16	3	2	1	3	3	1	13	1	4	4	5	5	3
58	1	2	2	1	2	8	1	4	4	4	4	4	21	4	1	3	2	2	3
59	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	4	4	3
60	5	5	2	3	5	20	5	5	3	3	5	5	26	3	5	5	5	5	5
61	5	5	3	5	2	20	5	3	4	2	2	2	18	4	5	5	5	3	5
62	2	2	2	2	2	10	2	4	4	2	4	4	20	2	4	2	3	2	4
63	4	4	2	2	4	16	4	3	3	3	2	3	18	3	4	4	2	2	3
64	3	3	2	2	3	13	3	2	5	5	5	5	25	5	3	3	2	2	3
65	4	2	4	4	4	18	4	3	3	3	3	3	19	3	5	5	5	5	5
66	3	3	3	3	3	15	3	5	5	5	5	5	28	5	3	3	3	3	3
67	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	4	3	21	3	5	5	5	5	5
68	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	5	3
69	3	4	3	4	4	18	5	3	3	3	4	4	22	4	4	4	3	4	3
70	4	3	2	4	4	17	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	3	3	4
71	3	4	4	4	3	18	3	3	5	5	5	5	26	3	4	4	4	4	4
72	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	4	4	22	4	3	5	5	3	3
73	4	4	3	3	4	18	2	3	3	3	3	3	17	3	4	4	3	4	4
74	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	3
75	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	5	3	22	3	4	4	4	3	3
76	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	5	3	21	3	3	3	4	3	3
77	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	4	3	3
78	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	4
79	3	4	3	4	3	17	4	3	2	3	3	3	18	2	3	3	3	2	4
80	3	2	3	4	3	15	2	2	3	4	3	2	16	3	4	3	3	3	4
81	4	3	3	3	4	17	3	2	3	3	3	2	16	3	4	4	3	3	3
82	4	3	3	2	2	14	3	4	3	3	2	3	18	2	2	4	3	4	3
83	3	3	2	4	3	15	3	4	3	5	3	2	20	3	4	3	3	2	4
84	3	2	3	3	2	13	3	3	5	2	3	4	20	3	3	2	3	4	3
85	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	4	21	2	4	4	4	3	4

23	3	3	3	9	68
21	3	4	3	10	69
16	3	4	4	11	71
20	4	3	3	10	66
18	3	3	3	9	66
23	3	3	2	8	68
16	3	4	3	10	59
20	2	3	3	8	62
18	4	3	3	10	60
20	4	4	3	11	60
22	2	3	3	8	62
15	2	3	3	8	59
16	3	3	3	9	64
15	4	4	3	11	63
30	5	5	5	15	100
30	5	5	5	15	100
27	5	3	5	13	76
21	2	5	3	10	71
24	3	2	2	7	68
18	2	2	4	8	58
22	3	2	2	7	58
15	2	3	3	8	52
21	3	3	3	9	69
28	5	5	5	15	89
27	5	4	5	14	79
17	3	3	2	8	55
18	4	3	4	11	63
18	3	3	3	9	65
28	5	5	3	13	78
20	3	3	3	9	72
28	5	3	3	11	85
23	4	3	4	11	74
22	3	4	4	11	73
22	4	4	4	12	72
23	4	4	4	12	79
23	3	3	5	11	73
22	4	4	4	12	69
21	3	3	3	9	69
21	3	3	3	9	72
19	5	3	3	11	69
20	5	3	3	11	68
21	3	3	3	9	69
17	3	3	4	10	62
20	3	4	3	10	61
20	4	3	2	9	62
18	2	4	3	9	59
19	3	4	3	10	64
18	3	4	3	10	61
21	3	4	4	11	68

ANEXO 6: CONCEPTUALIZACION DE VARIABLES

Variable 1: Gestión Institucional

Definición conceptual de la variable: Gestión Institucional

Centrado la gestión en el aprendizaje, la gestión a cargo de los directores se refiere a la competencia que deben desarrollar en los desempeños de planificación, articulación, disposición de los recursos, liderazgos de los procesos pedagógicos para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, para de este modo promover el logro de las metas de formación integral, especialmente para la continuación de estudios superiores y/o para insertarse en el mundo laboral, para la cual la competencia que alcancen los estudiantes, sea concordante con el perfil requerido para el ámbito laboral, social, de esta manera fortalecer sus capacidades, en el marco de la orientación conjunta institucionalmente a promover el desarrollo de las habilidades propias para el actuar cognitivo, procedimental y sobre todo actitudinal. (Heller, 2019)

Definición operacional de la variable: Gestión Institucional

Es el proceso de descomposición de la gestión institucional basado en los desempeños de los directores de instituciones educativas para concretar la planificación, estructuración disposición de los procedimientos de mejora de los aprendizajes, en tal sentido, los propósitos se establecen en la medición cuantitativa, de las cuatro dimensiones con diez indicadores de efectividad, percibidos a través de un conjunto de ítems, organizados en una escala ordinal con respuestas desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, que establece tres niveles de gestión.

Variable 2: Competencia laboral

Definición conceptual de la Variable: Competencia laboral

En relación con los perfiles de egreso suscritos en la currícula Nacional, de educación Básica Alternativa, se tipifica como competencia laboral a las habilidades, capacidades adquiridas en el estudiante en su formación integral especialmente en el ciclo avanzado, la misma que es un proceso de mejoramiento de sus conocimientos y acciones que capacitan y determinan el nivel de desempeño dentro de sus estudios como dentro del campo laboral, especialmente en el uso de la tecnología, el manejo y comprensión de normas, así como del

desarrollo personal, propio de sus condiciones de ser individual y con capacidad para relacionarse en el trabajo corporativo, dentro del contexto laboral del mercado. (Gallart, y Jacinto, 2018)

Definición operacional de la variable: Competencia laboral

Es la medición de los componentes de la competencia laboral como parte de la formación que reciben los estudiantes en su ciclo de complementación de sus estudios comparativos con el nivel de educación secundaria integrado a las capacitaciones en trabajos de preparación para su desempeño dentro del ámbito laboral, está compuesto por tres dimensiones, indicadores que establecen los niveles a las cuales se precisa determinar para efectos de la investigación.

ANEXO 7: PROCEDIMIENTO DE CONFIABILIDAD

METODO: ALPHA DE CRONBACH

ESCALA ORDINAL - POLITOMICA

SOFTWARE SPSS 25.0

PASO 1: EN LA DATA ELECCION DE PROCEDIMIENTO MEDIANTE ESCALA DE FIABILIDAD

The screenshot shows the SPSS 25.0 interface with the 'Análisis de fiabilidad...' menu open. The menu path is: **Análisis de fiabilidad...** > **Esca** > **Análisis de fiabilidad...**. The background shows a data grid with variables like COMPLA BR, GESPRO C, EJE, etc.

PASO N° 2: CALCULO DE ALPHA

The screenshot shows the SPSS 25.0 interface with the 'Análisis de fiabilidad' dialog box open. The dialog box has the following settings: **Modelo:** Alfa; **Etiqueta de escala:** (empty); **Elementos:** Competencia laboral [COMP...], Gestión de procesos [GESP...], Ejecución de procesos [EJE...], Comprensión y Aplicación d..., Gestión institucional [GESTI...], Orientación al logro de meta..., Participación democrática [P...], Condiciones operativas [CO...], Liderazgo [LIDERAZG...]. The background shows the same data grid as in the previous screenshot.

PASO 3: RESUMEN DE RESULTADOS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	9

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Competencia laboral	2,04	,731	85
Gestión de procesos	2,08	,727	85
Ejecución de procesos	2,08	,727	85
Comprensión y Aplicación de Tecnología	2,08	,711	85
Gestión institucional	1,80	,704	85
Orientación al logro de metas de aprendizaje	2,07	,737	85
Participación democrática	2,11	,740	85
Condiciones operativas	2,09	,734	85
Liderazgo	2,00	,724	85

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
Competencia laboral	16,32	21,648	,861	,921
Gestión de procesos	16,27	21,962	,814	,923
Ejecución de procesos	16,27	22,224	,771	,926
Comprensión y Aplicación de Tecnología	16,27	22,152	,805	,924
Gestión institucional	16,55	23,417	,606	,935
Orientación al logro de metas de aprendizaje	16,28	22,824	,664	,932
Participación democrática	16,25	22,164	,764	,926
Condiciones operativas	16,26	21,885	,818	,923
Liderazgo	16,35	22,755	,690	,931

CONCLUSION: Los instrumentos son aplicables, los índices Alpha son superiores a ,800 presentan una alta confiabilidad

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO
BASE DE DATOS DE COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIÓN: Gestión de Proceso								DIMENSIÓN: Ejecución de Procesos										DIMENSIÓN: Comprensión y Aplicación de Tecnología					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	ST	8	9	10	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	ST	
0	1	2	3	4	5	6	7	ST	8	9	10	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	ST	TOTAL
1	4	3	2	4	4	4	4	25	3	4	3	3	4	4	4	3	28	3	4	4	4	4	19	72
2	3	4	4	4	3	3	3	24	5	5	5	5	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	20	79
3	4	3	3	4	3	3	4	24	3	4	4	4	4	3	5	5	32	3	3	3	3	5	17	73
4	4	4	3	3	4	2	3	23	3	3	3	3	3	4	4	3	26	4	4	4	4	4	20	69
5	4	3	3	3	4	3	4	24	4	3	4	4	3	4	3	4	29	4	3	3	3	3	16	69
6	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	5	3	3	4	4	4	30	3	3	3	3	3	15	72
7	3	4	4	4	3	3	3	24	4	3	5	3	3	3	3	4	28	3	3	5	3	3	17	69
8	3	4	4	4	3	3	3	24	3	3	3	4	4	3	3	4	27	3	3	5	3	3	17	68
9	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	4	3	3	3	16	69
10	3	4	3	4	3	4	3	24	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	4	3	3	4	16	62
11	3	2	3	4	3	2	2	19	3	4	3	2	3	4	3	3	25	3	4	3	4	3	17	61
12	4	3	3	3	4	3	2	22	3	3	3	2	3	4	4	3	25	3	3	4	3	2	15	62
13	4	3	3	2	2	3	4	21	3	3	2	3	2	2	4	3	22	4	3	2	4	3	16	59
14	3	3	2	4	3	3	4	22	3	5	3	2	3	4	3	3	26	2	4	3	4	3	16	64
15	3	2	3	3	2	3	3	19	5	2	3	4	3	3	2	3	25	4	3	3	4	3	17	61

BASE DE DATOS DE GESTION INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIÓN: Competencia orientación al logro de metas de aprendizaje						DIMENSIÓN: Competencia participación democrática						DIMENSIÓN: Competencia condiciones operativas						DIMENSIÓN: Competencia de liderazgo				TOTAL		
	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	11	ST	12	13	14	15	16	17	ST	18	19		20	ST
0	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	11	ST	12	13	14	15	16	17	ST	18	19	20	ST	TOTAL
1	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	4	4	22	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	9	69
2	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	5	3	22	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	9	72
3	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	5	3	21	3	3	3	4	3	3	19	5	3	3	11	69
4	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	4	3	3	20	5	3	3	11	68
5	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	4	21	3	3	3	9	69
6	3	4	3	4	3	17	4	3	2	3	3	3	18	2	3	3	3	2	4	17	3	3	4	10	62
7	3	2	3	4	3	15	2	2	3	4	3	2	16	3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	10	61
8	4	3	3	3	4	17	3	2	3	3	3	2	16	3	4	4	3	3	3	20	4	3	2	9	62
9	4	3	3	2	2	14	3	4	3	3	2	3	18	2	2	4	3	4	3	18	2	4	3	9	59
10	3	3	2	4	3	15	3	4	3	5	3	2	20	3	4	3	3	2	4	19	3	4	3	10	64
11	3	2	3	3	2	13	3	3	5	2	3	4	20	3	3	2	3	4	3	18	3	4	3	10	61
12	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	4	21	2	4	4	4	3	4	21	3	4	4	11	68
13	4	4	4	5	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	3	3	3	18	3	4	2	9	66
14	2	3	4	3	3	15	3	4	3	4	3	4	21	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	9	68
15	5	3	3	4	3	18	4	3	4	4	2	3	20	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	10	69
16	4	5	4	5	3	21	3	4	3	5	4	4	23	3	3	2	3	2	3	16	3	4	4	11	71

ANEXO 8: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” “Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 17 de diciembre de 2021
Carta P. 1644-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

LIC.
GIANNINA FIORI GONZALES
Directora

CEBA Fe y Alegria 07

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MORI ESPINOZA, BEATRIZ MARITZA; identificada con DNI N° 09552650 y con código de matrícula N° 6000021662; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión institucional y competencia laboral según estudiantes de avanzado del CEBA Fe y Alegria 7 del distrito de Comas, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador MORI ESPINOZA, BEATRIZ MARITZA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ommero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 9: CARTA DE ACEPTACION PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Centro de Educación Básica Alternativa “Fe y Alegría N° 07”

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” “Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 20 de diciembre de 2021

MBA

Ommero Trinidad Vargas Jefe(e)
Escuela de Posgrado UCV FILIAL
LIMA CAMPUS LIMA NORTE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para dar respuesta a su carta **P. 1644-2021-UCV-VA-EPG-F01/J** en la que nos presentan a la docente **MORI ESPINOZA, BEATRIZ MARITZA**; identificada con DNI N° 09552650 y con código de matrícula N° 6000021662; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA** para que pueda realizar su trabajo de investigación Gestión institucional y competencia laboral según estudiantes de avanzado del CEBA Fe y Alegría 7 del distrito de Comas, 2021.

Nuestra identidad nos impulsa a brindar siempre la oportunidad a los docentes para que puedan desarrollar trabajos de investigación que contribuyan a la mejora de la calidad educativa de nuestra institución por lo que le concedemos a su estudiante investigador MORI ESPINOZA BEATRIZ MARITZA el permiso solicitado para que pueda obtener la información necesaria para sustentar su grado de Maestra y cumplir con el compromiso de alcanzarnos los resultados de dicha investigación.

Aprovecho la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

