



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión por competencias y proceso de adjudicación de
plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Tavera Rengifo, Samuel Alfonso (ORCID: [0000-0001-5944-5651](https://orcid.org/0000-0001-5944-5651))

ASESORA:

Dra. Contreras Julian, Rosa Mabel (ORCID: [0000-0002-0196-1351](https://orcid.org/0000-0002-0196-1351))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres, a mi hermoso hijo Gael Sebastian, por darme tanto apoyo y amor, siempre

Samuel

Agradecimiento

Agradezco a mis docentes, que me ayudaron a formarme en todo el proceso de magister, para poder desarrollarme académicamente cada día más, y poder lograr mis metas.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista	19
Tabla 2. Nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL	20
Tabla 3. Prueba de normalidad entre las dimensiones de la gestión por competencia y el proceso de adjudicación de plaza docentes	21
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el proceso de adjudicación de plazas docentes - UGEL Bellavista.....	21
Tabla 5. Prueba de normalidad de las variables estudiadas	22
Tabla 6. Relación entre las variables estudiadas	23

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión entre las variables estudiadas	23
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión por competencias con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista-2022. Se desarrolló una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, y diseño no experimental de corte transversal. La muestra lo conformaron 50 docentes adjudicados de las últimas dos convocatorias. La técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista es alto, y la dimensión conocimiento obtuvo una calificación de mayor índice (68%), seguido de las de dimensiones habilidades (66%) y aptitudes personales (64%). Se constató de nivel bueno las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes, donde las dimensiones de prueba única y contratación obtuvieron una calificación de mayor índice (68%), seguido de las dimensiones de programación y revisión de expedientes (60%). Concluyendo, que la gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista-2022, hallándose una sig. ($0,000 < 0,05$) y un coeficiente ($Rho=0,736$) que implica una correlación positiva considerable entre las variables.

Palabras clave: Gestión por competencias, proceso de adjudicación, plaza docente.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship of management by competencies with the process of awarding teaching positions, UGEL Bellavista-2022. A basic research, quantitative approach, and non-experimental cross-sectional design was developed. The sample was made up of 50 teachers assigned from the last two calls. The technique applied was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of the dimensions of management by competencies of the UGEL Bellavista is high, and the knowledge dimension obtained a higher index rating (68%), followed by the skills dimensions (66%) and personal aptitudes (64%). The dimensions of the process of awarding teaching positions were found to be of a good level, where the dimensions of single test and hiring obtained a higher index rating (68%), followed by the dimensions of programming and review of files (60%). Concluding that management by competencies is significantly related to the process of awarding teaching positions, UGEL Bellavista-2022, finding a sig. ($0.000 < 0.05$) and a coefficient ($Rho=0.736$) that implies a considerable positive correlation between the variables.

Keywords: Management by competencies, adjudication process, teaching position.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, en esta era de cambios dinámicos se requieren nuevas formas de gestión que utilice las competencias como una herramienta de mejora en el desempeño de las personas, permitiendo así una mayor productividad y sostenibilidad de la propia institución; donde la gestión integral de personas desde la perspectiva de las competencias son el principal activo para lograr los fines y objetivos de la organización (Lago & Nadruz, 2013). Del mismo modo, las instituciones educativas utilizan nuevos modelos de gestión a través de la productividad del recurso humano para integrar una estrategia competitiva que responda al cambio global y satisfaga las necesidades propias de la persona (Castillo, 2021). Desde un panorama actual, en donde los acontecimientos son dinámicos, muchas de los procesos tradicionales se actualizan con el propósito de ser más eficientes. Siendo así que, uno de estos procesos es la de seleccionar a los profesionales ideales para cubrir un puesto laboral.

En la educación, prima la calidad de enseñanza de los docentes, la cual da garantía de por lo menos que los estudiantes tengan más probabilidades de desempeñarse mejor. Desde la parte institucional, necesitamos mejorar la eficiencia y calidad de las instituciones educativas de las escuelas secundarias locales. La gestión de competencias ha demostrado ser una excelente manera de identificar las habilidades y los atributos que las personas necesitan para desempeñar su trabajo (OECD, 2010). La competencia en el sector público refleja en el individuo su capacidad para realizar un trabajo en particular en función de los requisitos de calidad de los servicios y los resultados esperados del sector público (SERVIR, 2016).

De hecho, América del Sur está experimentando un cambio acelerado en la educación de acuerdo con las tendencias mundiales y el panorama de cada país. Brinda una oportunidad para brindar soluciones a los desafíos de la educación superior en el continente, especialmente en Bolivia. Las competencias en el currículo reflejan problemas en la gestión y evaluación de la educación, especialmente en situaciones negativas dentro del contexto del sistema político e ideológico (Pérez, 2018). Esta realidad, generalmente, está

dispersa por la gran mayoría de los países latinos, en la que muchas veces, situaciones como los grupos políticos y las ideologías priman por encima de la gestión por competencia de los candidatos postulantes, debilitando de manera forzada la calidad de educación en los países.

A nivel nacional, a través de la gestión por competencias, las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) se esfuerzan por involucrar a los docentes para elevar sus estándares profesionales y demostrar su competencia para brindar una educación de calidad en diversas aulas y en contextos sociales y materiales educativos; recibiendo todo el reconocimiento, apoyo y recompensas del sistema por sus esfuerzos y méritos (Ugel el Porvenir, 2020). De igual forma, la Prueba Única Nacional (PUN) ha sido tomado en cuenta por el Ministerio de Educación (Minedu) para simplificar el proceso de contratación docente para los servicios educativos y permitir que los estudiantes desde su primer día de clases tengan un docente para su aprendizaje. Además, el proceso de contratación de plazas docentes también incluye la selección por evaluación de expedientes, y pueden participar todos los candidatos que cumplan con las condiciones generales y específicas según el nivel y tipo de puesto (Ministerio de Educación, 2022). Sin embargo, el estado actual no es el deseable, lo que indica un enfoque débil del procedimiento de adjudicación de la plaza docente, en que la gestión por competencias no está totalmente integrada. Lo que afecta negativamente es que no sean los profesionales adecuados para ocupar el puesto docente.

A nivel regional, en la UGEL San Martín, en el aspecto administrativo se tiene dificultades tales como un personal limitado en la categoría de nombrado de su contrato, cuyos profesionales solamente ejercen actividades según las experiencias adquiridas, sin tener en cuenta factores importantes desde la calidad de servicio y el empleo de recursos para su desarrollo, siendo situaciones que impiden lograr alcanzar una eficiente gestión que fortalezca la calidad educativa (Ugel San Martín, 2018).

En tanto, en la UGEL - Bellavista, la gestión de competencias en el proceso de adjudicación de plaza muestra un nivel bajo, debido principalmente al desconocimiento de los responsables en llevar a cabo este proceso, que

consecuentemente la calidad educativa termina siendo afectada de manera negativa. Ya que en muchas oportunidades los docentes que hayan sido contratados no cumplen con las exigencias académicas como en nivel de conocimientos, las habilidades requeridas y las actitudes personales que muestran en el cumplimiento de sus funciones. En ese sentido, esta investigación pretende evaluar la situación actual de la gestión por competencia y el proceso de adjudicación de plaza, de modo que, se podrá evaluar la relación entre ellas.

Entonces, se presentan como causas de la problemática, la poca importancia que le ponen las autoridades educativas nacionales, regionales y locales al control del proceso de contratación de los docentes, en la que se puede observar que no existe el compromiso suficiente para ejercer sus funciones de la manera más profesional posible en la gestión de competencia. Esto sin duda alguna, termina afectando de manera directa a los estudiantes de inicial, primaria y secundaria respecto a la calidad educativa que reciben, debido a que los docentes contratados, a la hora de enseñar, no muestran las competencias requeridas para una labor tan importante que es la educación. De manera general, afecta también, al desarrollo de toda una sociedad e incluso el país, porque, son los estudiantes el futuro de un país y si la gran mayoría de estos, no son bien formados e instruidos, lastimosamente, no tendrán mucho que aportar como profesionales y ser humanos. Entendiendo esto, lo que se pretende aportar con esta investigación es, el análisis y la comprensión de porque es tan importante la gestión por competencias en un proceso de adjudicación de plaza docente, centrándonos, claro está en la UGEL de la ciudad de Bellavista.

Con lo descrito anteriormente, se formuló el **problema general**: ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022? Y como **objetivos específicos** los siguientes: PE1: ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista - 2022? PE2: ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista - 2022? PE3: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión

por competencias y el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022?

En relación a su justificación, es **conveniente** porque, la educación es una de los medios para mejorar para bien, y para contribuir con ello, es necesario que los docentes contratados y que posteriormente se pongan a enseñar a los estudiantes sean competentes en el sentido personal y profesional, lo que permite mejorar enormemente las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes. Entonces es importante, para los profesionales del sector y autoridades educativas conocer la relevancia de una adecuada gestión de competencias en un proceso de contratación de los docentes. En ese sentido, también, tiene **relevancia social**, porque según los resultados, los profesionales encargados de velar la calidad educativa que recibe el estudiante; así como los directores de la institución, tienen el conocimiento real del estado situacional sobre la gestión por competencia y proceso de adjudicación de plazas. En base a esa información, las autoridades pueden implementar acciones estratégicas con la finalidad de mejorar la contratación de los docentes. A su vez que aporta **valor teórico**, debido a que contribuye en la generación de nuevo conocimiento respecto a la gestión por competencia, así como también, con el proceso de adjudicación de plazas docentes de la UGEL Bellavista - 2022. Asu vez, aporta información sobre la manera en que se relaciona la gestión por competencia con el proceso de adjudicación. También, es beneficioso en lo teórico porque el estudio está conformado de mucha información de calidad respecto a las teorías que sostienen y fundamentan a las variables de la investigación. De igual manera, en **justificación práctica**, se resolvió el problema existente del desconocimiento puntual del nivel de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista, así como también, se analizó el proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista - 2022. Esta información, es posible gracias a la aplicación de una técnica validada y confiable, que midió indicadores claves para alcanzar dicho propósito. A su vez que se aplicó técnicas estadísticas para conocer con exactitud y fundamentar sobre el grado de relación de las variables y sus dimensiones. Por su parte, tiene justificación **metodológica** debido a que la presente investigación

respondió a un diseño propio del estudio, que permitió desarrollar la investigación de una manera sistemática, garantizando, la resolución de los problemas y el contraste de las hipótesis de una manera objetiva y sencilla. Aportando así, un proceso preciso en la investigación con instrumentos confiables y validados que están a la disposición de investigadores para que estos sean utilizados.

En ese sentido, se formuló como **objetivo general**: Determinar la relación de la gestión por competencias con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022. Por otro lado, tenemos los siguientes **objetivos específicos**: OE1: Identificar el nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista - 2022. OE2: Identificar el nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista - 2022. Y OE3: Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022.

Finalmente, como **hipótesis general** se planteó; HG: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022. Las **hipótesis específicas** son: HE1: El nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista - 2022 es alto. HE2: El nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista - 2022 es bueno. Y HE3: Las dimensiones de la gestión por competencias se relacionan significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En **antecedentes internacionales**, se encontró a Luna & Vital (2021), quienes expusieron estudio de tipo básico, diseño no experimental transversal, una población y una muestra que incluye 130 docentes universitarios, siendo la técnica e instrumento la encuesta y cuestionario respectivamente. Los autores concluyeron que con la mejora de una encuesta de autoevaluación basada en la web que muestra la capacidad en educación avanzada. Asimismo, son conscientes de la necesidad de herramientas de evaluación del desarrollo de la capacidad docente que trabajen con la disposición de la crítica a la luz del examen de la educación, el aprendizaje y la preparación del educador.

Lozano et al. (2021), desarrollo un estudio de tipo básico, diseño no experimental de enfoque cualitativo in situ, población y muestra abarcó a 38 universidades públicas con el modelo de educación por competencias en México. La técnica aplicada fue la observación in situ, siendo la ficha de observación el instrumento. Los autores concluyeron que cada uno de los participantes comprometidos con la administración del personal de exhibición debería participar efectivamente para lograr un cambio en la visión del mundo de los educadores empleados, que a veces se hace simplemente debido a la información en su perfil profesional, que no necesariamente coincidir con las habilidades creadas en sus actividades expertas e individuales.

Quiroz & Torres (2020), desarrollo un estudio de tipo básico, bajo un diseño no experimental, una población y muestra de 196 educadores de la Red de Aprendizaje N°1 de la región de Ventanilla, siendo como instrumentos el inventario y el stock de habilidades para el trabajo de los educadores del Ministerio de México. Los autores concluyeron que existe una relación considerable entre la gestión del talento humano y competencias laborales en docentes ($\rho=0,80$); de igual forma, observaron que los diferentes elementos del talento humano están conectados con las diferentes habilidades de trabajo de los docentes.

Según Lora et al. (2020), en su estudio de tipo básico-fenomenológico, bajo un diseño no experimental transeccional, con una población y muestra de 3

organizaciones que pertenecen a la Sede Cartagena - Colombia, siendo la observación in situ como técnica aplicada, bajo el instrumento ficha de observación. Los autores concluyeron, que el uso del modelo de competencia responde a la organización de recursos humanos al disminuir la rotación del personal y crear una mayor estima por este activo para lograr la misión y la visión institucional; además, encontraron que las ventajas que se producen para la organización van desde tener la opción de hacer valer, reforzar y potenciar su capacidad humana, hasta ejecutarla y por ende tener la opción de incrementar la viabilidad y eficacia de la autoridad.

En **antecedentes nacionales**, encontramos a Rodríguez et al. (2021), quienes expusieron un estudio tipo básico, bajo un diseño no experimental, con una población y muestra de 26 trabajos sobre gestión de competencias en instituciones educativas, siendo el análisis documental como la técnica aplicada, bajo el instrumento ficha documental. Los autores concluyeron, que las competencias técnicas son fundamentales para la gran exhibición de trabajadores en el escenario público; así como habilidades estratégicas ajustadas a la administración y su gestión. Ningún trabajador puede trabajar con eficacia sin las habilidades necesarias para realizar sus tareas diarias. Del mismo modo, los trabajadores de una organización deben poder participar en actividades y socializar con sus colegas.

Según Castañeda (2020), en su estudio tipo aplicada, bajo un diseño no experimental de alcance descriptivo, con una población y muestra de 51 maestros, siendo la encuesta y cuestionario la técnica e instrumento aplicado. En sus conclusiones, el autor encontró que la gestión por competencias se suma al mejoramiento de la ejecución demostrativa de la Institución Educativa "Pedro Abel Labarthe" de Chiclayo. Una organización necesita un modelo de competencia que fomente el talento para analizar las necesidades del puesto, y saber qué tipo de habilidad tiene y evaluar la fuerza laboral.

Según Almendras (2019), en su estudio tipo aplicada, bajo un diseño no experimental, población y muestra lo conformaron 164 docentes de las instituciones, siendo la encuesta como técnica aplicada, y el cuestionario como instrumento. El autor concluyó, que el 50,6% de los educadores demuestran

que la gestión por competencia es el adecuado. Asimismo, se aprecia que el 49,4% de los educadores expresa que la administración por competencias, es regular. Por otra parte, resolvió que el 42,9% demuestra que existe una frecuencia de gestión basada en capacidades en el mejoramiento de las habilidades administrativas, lo que demuestra que existe una conexión entre la gestión por competencias y el avance de las habilidades administrativas.

Bardales (2019), con un estudio de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal, siendo 68 docentes la población y muestra total utilizada, quienes fueron encuestados y respondieron un cuestionario de preguntas. Concluyó que la gestión por competencias está relacionada con el desempeño docente en las instituciones educativas de Cajamarca ($r=0.854$; $p<0.05$). De forma descriptiva, se encontró que la gestión por competencias presentó una calificación de nivel medio (22.1%), a diferencia de un nivel alto en gestión por competencia con un 77.9%; mostrando el 10% compromiso con la institución en la dimensión de competencias cardinales, adaptabilidad con 14%, planificación y organización (15%), siendo de menor índice la comunicación asertiva con un 12%.

Según Martínez (2019), la población y muestra en su estudio tipo básica bajo un diseño transaccional no experimental, estuvo conformada por 99 docentes contratados, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. El autor concluyó que los factores de la gestión del talento humano por competencias están fuertemente y directamente relacionados con el desempeño profesional de los educadores contratados ($r=0.731$). La razón de esto es que el manejo adecuado de cada competencia se logra a través de una metodología que toma en cuenta la información, la tecnología, la mente y el comportamiento humano que cumple con las metas de las instituciones educativas y los docentes miden continuamente los resultados que siguen.

Según Arévalo (2018), la población y muestra en su estudio tipo básica bajo un diseño correlacional no experimental, estuvo conformada por 278 empleados del Gobierno Regional del Callao, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. El autor concluyó que la gestión por competencias se relaciona directa y significativamente con la administración pública en el

gobierno de la región del Callao ($Rho=0.768$; $p<0.05$). Por tanto, la gestión de la competencia a medida que es eficiente, también lo será la gestión administrativa.

Con relación a las teorías de investigación, la variable **gestión por competencia**, la **gestión** es la coordinación de trabajos, para que estos sean realizados con personas y para las personas de manera eficiente y eficaz (Robbins & Coulter, 2005). Mientras que **competencia** es una forma de actuar integro que facilita la identificación, interpretación, argumentación y la resolución de problemas con idoneidad y ética, haciendo uso del ser, del conocimiento y de los hechos (Perrenound, 2008). En ese orden de conceptos, la **gestión de competencias** está definida como una herramienta eficaz para la gestión del cambio y desarrollar aún más la gestión, a través del cual el activo humano del directorio obtiene reordenamientos de extraordinario valor en fases de cambio o mejora jerárquica (Conexión ESAN, 2016).

De igual manera, un sistema que se está volviendo cada vez más vigente en nuestros días y que se refuerza con la combinación de las cualidades que adelantan gran desempeño. La estandarización de los sistemas de gestión en las asociaciones no impide que éstas cuenten con un cierto umbral que les permita operar con eficacia (Lopez, 2010). Además, la misma autora especifica que permite a las asociaciones determinar qué características, habilidades, procedimientos e información deben tener sus recursos humanos para diferenciarse del resto, la clave es un buen desempeño. La gestión basada en competencias no se aborda con información y diagnósticos de configuración que cubran la brecha de información. De no ser así, requiere de una base de referencia para ser utilizada en los procesos de reclutamiento, elecciones, preparación y reforma de la fuerza laboral, compensación y diversas partes de la gestión del servidor público (Ríos, 2020). El principal objetivo es dotar a la organización de un nuevo estilo de gestión en el que el talento humano se desarrolle plena y eficazmente.

En cuanto a sus dimensiones, tenemos; a) **Conocimiento**, la cual es conceptualizada como la información que las personas tienen de manera personalizada y no objetiva, las cuales están vinculadas a hechos y procesos,

interpretaciones, juicios, etc. que pueden ser o no útiles (Alavi & Leidner, 2003). Los indicadores que lo conforman son; i) **capacidad de aprendizaje**, entendiéndose como transitar adecuadamente los conocimientos, experiencias, y habilidades en la ejecución de una tarea (Biesquerra & Pérez, 2007). ii) **Disposición de aprender**, entendida como una capacidad somática y mental en el aprendizaje, relacionada al deseo de aprender y a las aptitudes requeridas para realizarlo (Bibliotecas UDLAP, 2009). iii) **contenidos impartidos**, se caracteriza por la calidad de la información que se comparte con el alumno, ya que repercute positivamente en su crecimiento personal.

b) **Habilidades**, definidas como la capacidad de ejecutar algo de manera eficiente, es decir, como se hace uso el conocimiento en diferentes circunstancias, como cuando las personas se enfrentan a diversos retos predecibles o no (Villaseñor, 2018). En sus indicadores están; i) **productividad**, definida como un grado de comprensión en el comportamiento organizacional, refiriéndose al cumplimiento de metas en base a eficiencia y eficacia (Robbins & Timothy, 2013). ii) **valor agregado**, la cual es un concepto vinculado ampliamente a la transformación de insumos básicos en productos finales y la reposición de estos productos en segmentos claves del mercado para su posterior comercialización (Champredonde & Gonzalez, 2016). iii) **Liderazgo**, conceptualizada como la influencia interpersonal presenciada en cualquier circunstancia, resuelta mediante la capacidad comunicativa humana en la conducción de uno o muchos objetivos (Chiavenato, 2009). iv) **Comunicación efectiva**, conceptualizada como un proceso en la que se comparte pensamientos, conocimientos y experiencias de una forma sutil, coherente y sobre todo entendible para el oyente del mensaje, entre sus características están la empatía con el receptor, la claridad con el mensaje y la escucha activa por parte de los que están prestando atención (Ortiz, 2021).

c) **Actitudes**, la cual se entiende como un estado mental creado por la experiencia, a lo que ejerce un influjo imperativo dinámico respondiendo a todos los tipos de objetos y situaciones generadas (Ubillós et al., 2003). En tanto a sus indicadores son los siguientes; i) **autonomía**, entendida como la capacidad de los seres humanos en la admisión de desarrollos variados que condicionan

intensamente su accionar (Álvarez, 2015). ii) **Autocontrol**, conceptualizada como, la habilidad de las personas en medir ciertamente las cuestiones más trascendentales de su vida; entre las cuales están, el pensamiento, los deseos, las emociones y las acciones (Alberola, 2019). iii) **Responsabilidad**, entendida como una serie de acciones personales individuales relacionadas a las sociales y a su acción, según condicionamientos, limitaciones y desafíos (Hirigoyen, 2012).

En cuanto a la segunda variable, **proceso de adjudicación de plaza**, el **proceso** es el conjunto de acciones en las que se transforman elementos de entrada en productos tangibles o intangibles (Jrahewski et al., 2008). Mientras que la adjudicación se caracteriza como una manifestación legítima donde se acredita una cosa a un particular a través de una venta, oferta o segmento heredado. Por tanto, es un acto administrativo consistente de un contrato para la prestación de un servicio o la adquisición de bienes (González, 2020). Según el mismo autor, existen tres tipos de procedimientos para la adjudicación de un contrato público; a) Licitación pública: se realiza a través de un proceso de licitación competitiva donde la empresa presenta sus propuestas al público para garantizar al gobierno los mejores términos disponibles para la adjudicación. b) Licitación por invitación: se trata de un proceso mediante el cual la administración convoca a tres proveedores diferentes con los recursos necesarios y capacidad de respuesta rápida para participar en la prestación de los servicios solicitados por la administración. Y, finalmente, c) adjudicación directa: se trata de un trámite por parte de la administración pública, adjudicando un prestador de servicios sin necesidad de un concurso público.

En el ámbito de la educación, el proceso de **adjudicación de plaza docente** garantiza la presencia de los maestros en cada una de las Instituciones Educativas desde el primer día de clases, ya que son los docentes en coordinación con los directivos de los colegios, quienes preparan el retorno a clases de los escolares durante un año lectivo (Madrid, 2022). Para participar en el reclutamiento basado en resultados PUN y evaluación de los expedientes, los docentes deben confirmar la divulgación de la vacante y presentar el caso en la mesa de partes virtual o física de la UGEL para la que desean postularse.

y enviar el archivo después de la evaluación. Para cada caso, el solicitante debe participar en el proceso de selección (Ministerio de Educación, 2022).

En cuanto a sus dimensiones, a) **programación**, la cual está definida como la acción que conlleva a la ordenación, estructuración y la composición de una serie de instrucciones con tiempo definido que tiene un propósito que deberá ser cumplido. De manera genérica, la programación abarcada a eventualidades sociales, como también a medios digitales de persuasión y en una de las partes más utilizadas, es decir, en la informática (Significados, 2020). En cuanto a sus indicadores están; i) **objetivos de demanda**, entendida como la comprensión en su totalidad de los perfiles buscados, de manera que, el proceso de adjudicación se vuelva más eficiente. ii) **Estimación de contratos**, entendida como la valoración de la cantidad y evaluación de los parámetros a considerar en el proceso de adjudicación de plaza docente.

b) **Prueba única**, es una forma o mecanismo de evaluación que todos los candidatos postulantes a docentes deben rendir que servirá como un filtro para que sean parte o no de la adjudicación de plaza docente. Esta prueba contiene a su vez tres subpruebas: el primero, razonamiento lógico, seguido por la comprensión lectora y finalmente, los conocimientos pedagógicos de su profesión (Ministerio de Educación, 2019). En cuanto a sus indicadores están; i) **resultados de examen**, viene a ser el puntaje o los puntajes obtenidos por los postulantes candidatos a docentes en la prueba única de conocimientos, la cual es un indicador fuerte para asegurar una determinada plaza. ii) **emisión de resolución**, definida como la provisión de decisiones no normativas por parte de una autoridad política, administrativa o judicial que pone fin a una controversia o proporciona criterios de procedimientos en un caso en trámite. iii) **plazas vacantes**, entendida como aquel puesto de trabajo sin nadie a cargo, por ende, la institución debe realizar un proceso de selección al profesional o personal idóneo para el puesto. iv) **disponibilidad presupuestal**, conceptualizada como un documento administrativo en la que se da por garantía la existencia de un presupuesto suficiente para cubrir con ciertos gastos premeditados.

Seguido de c) **Revisión de expedientes**, que consiste en la comprobación de toda documentación que el candidato postulante entrega a la comisión encargada de evaluar, quienes se cercioran que todos los datos registrados sean idóneas y reales para su seguimiento (Alianza Estratégica de la Universidad Peruana, 2020). En cuanto a sus indicadores están; i) **evaluación de expedientes**, entendida como una verificación de toda documentación entregada por los postulantes candidatos a ocupar una plaza docente. ii) **plazas vacantes**, conceptualizada como aquel puesto de trabajo sin nadie a cargo, por ende, la institución debe realizar un proceso de selección para encontrar al personal idóneo para el puesto iii) **disponibilidad presupuestal**, definida como un documento administrativo en la que se da por garantía la existencia de un presupuesto suficiente para cubrir con ciertos gastos premeditados.

Finalmente, tenemos la d) **Contratación**, definida como una tarea de jerarquización en la cual se selecciona a las personas que rindieron mejor y que fueron los que se adaptaron al cargo ofertado para cumplir con los requerimientos solicitados por una institución (Alles, 2006). En cuanto a sus dimensiones están, i) **oportunidad**, refiriéndose al momento en que se presenta el proceso de contratación docente, de tal manera que, sea cierto o exacto realizar o conseguir la plaza vacante. ii) **revisión de expedientes**, caracterizada por la evaluación de la documentación postulante hace entrega a la comisión encargada de evaluar, quienes se verifican que toda la información registrada sea correcta. iii) **plazas vacantes**, caracterizada como aquel puesto de trabajo sin nadie a cargo, por ende, la institución está en la ejecución de una serie de actividades para seleccionar al profesional o personal idóneo para el puesto iv) **disponibilidad presupuestal**, haciendo referencia al documento administrativo en la que se da por garantía la existencia de un presupuesto suficiente para cubrir con ciertos gastos premeditados v) **emisión de resolución**, lo cual supone la presentación de decisiones no normativas por parte de órganos políticos, administrativos o judiciales para poner fin a controversias y proporcionar normas de procedimientos establecidos en una materia.

III. METODOLOGÍA

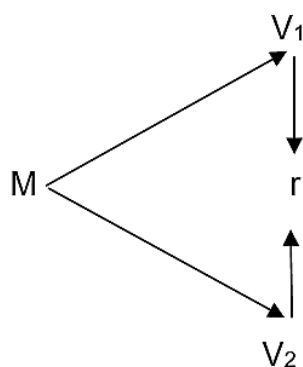
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Fue básico, porque surge y se mantiene dentro de un marco teórico. Este tipo de investigación amplía el conocimiento científico sin que sea contrastado por situaciones prácticas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

No experimental transversal, de nivel descriptivo correlacional. Para Hernández et al. (2014), porque las variables involucradas no fueron manipuladas intencionalmente, sino que fue visto en su contexto natural para un análisis posterior. Descriptivo, porque describió características propias de la variable evaluada. Correlacional, porque se ha medido en las variables el grado de relación que presentan; y transversal, ya que la recolección de datos fue limitada y realizada en un solo instante. El diseño esquema fue representado de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra de estudio.

V₁ = Gestión de cobranza

V₂ = Recaudación tributaria

r = Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización.

V1: Gestión por competencias.

V2: Proceso de adjudicación.

Nota: La operacionalización de variables está en los anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Estuvo conformada por 158 docentes adjudicados de plaza de las dos últimas convocatorias en la UGEL Bellavista, 2022.

Criterios de inclusión:

- Docentes que participen según su asentimiento informado.
- Docentes adjudicados de las dos últimas convocatorias.

Criterios de exclusión:

- Docentes con antecedentes en actos impropios o no profesional.
- Personal administrativo y director de la UGEL de Bellavista.

Muestra

Corresponde a una parte de la población que se selecciona y de la cual se extrae información relacionada al problema que se quiere resolver (Arias, 2012). Para la investigación, la muestra de estudio se determinó mediante la fórmula de tamaño muestral:

$$n = \frac{NZ^2p \cdot q}{E^2(N - 1) + Z^2p \cdot q}$$

Dónde:

n: tamaño muestra

N: tamaño de la población=158

p: probabilidad de éxito (95%) =0.95

q: probabilidad de fracaso=1-p=1-0.95=0.05

Z: Nivel de confianza (95%) = 1.96

E: Margen de error de valor estándar = 0.05

Al remplazar los datos:

$$n = \frac{(158 \times 1.96^2 \times 0.95 \times 0.05)}{(0.05^2 \times 157) + (1.96^2 \times 0.95 \times 0.05)}$$

Resolviendo, tenemos:

$$n = 50$$

Por tanto, la muestra de estudio fue de 50 docentes adjudicados de plaza de las dos últimas convocatorias en la UGEL Bellavista, periodo 2022.

Muestreo

De tipo probabilístico aleatorio simple, la muestra se calculó llegando al tamaño muestral óptimo.

Unidad de análisis

Un docente UGEL Bellavista - 2022.

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

Técnicas

Se aplicó la Encuesta, un método de recolección de datos a través de preguntas de los individuos, cuya finalidad es obtener información derivada de un problema de investigación previamente establecido (López & Fachelli, 2015).

Instrumentos

Se utilizó el Cuestionario. En la investigación se elaboraron dos cuestionarios (una por variable de investigación) cuyo autor es el mismo investigador. El

primer cuestionario evaluó la gestión por competencias mediante un total de 16 ítems divididas en cuatro (3) dimensiones (Conocimientos=5, Habilidades=5 y Actitudes personales= 6). Los ítems tuvieron un rango de valoración categorizados en una escala tipo Likert, que permitirá calificar a la variable: 1= Muy malo 2=Malo, 3 = Regular, 4 = Bueno y 5 = Muy bueno.

Por otro lado, el cuestionario que evaluó el proceso de adjudicación está conformado por 20 ítems, las cuales están divididas en cuatro dimensiones (Programación= 5, Prueba única= 5, Revisión de expedientes= 5 y Contratación= 5). Los ítems tienen un rango de valoración categorizados en una escala tipo Likert, que permite calificar a la variable: 1= Muy malo 2=Malo, 3 = Regular, 4 = Bueno y 5 = Muy bueno.

Validez

Esto fue validado por el juicio de tres expertos que respaldan la conformidad y validez de los instrumentos aplicados para su uso en el presente estudio.

Confiabilidad

Se ha aplicado el coeficiente alfa de Cronbach, el cual debe tener un valor mayor a 0.7 para que sea confiable el instrumento.

Variable 1: Gestión por competencias

Se obtuvo una puntuación de 0,826 que equivale a un nivel de confiabilidad "Muy bueno".

Variable 2: Proceso de adjudicación de plaza docente

Se obtuvo una puntuación de 0.741 que equivale a un nivel de confiabilidad "Aceptable".

3.5. Procedimientos

Se elaboraron los instrumentos (cuestionarios), las cuales fueron validados por tres expertos en materia de investigación, asimismo, mediante una prueba piloto con 20 docentes se realizó la medición de confiabilidad de la misma. Se entregó una solicitud a la UGEL de Bellavista pidiendo que nos

de autorización para la ejecución de la investigación, asimismo, se les solicitó a los docentes que participen voluntariamente, respondiendo un par de cuestionarios, se les explicó el motivo y la relevancia de contribución con la misma. Teniendo definida la hora y el día, se aplicó la encuesta, en este punto ha sido importante revisar que todos los cuestionarios hayan sido respondidos correctamente. Terminado, comenzó el tratamiento de los datos, las cuales se hizo de manera digital, primero, se digitalizaron los datos en el programa estadístico SPSS 27, en donde se identificó el total de los puntajes obtenidos por dimensión y variable. Finalmente, estos datos han sido procesados y quedaron listo para su respectivo análisis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el desarrollo de los objetivos planteados del estudio, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, donde a nivel descriptivo se respondió los objetivos específicos primero y segundo, de acuerdo a las medidas de tendencia central que presentaron. Por otro lado, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman como una estadística inferencial según lo encontrado en la prueba de normalidad Shapiro – Wilk de los datos obtenidos, con el fin de establecer el nivel de relación que predomina en las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se aplicaron ciertos principios éticos a la investigación. **Autonomía**, porque cada profesor es libre de responder a todas las preguntas utilizadas. **Justicia**, esto se debe a que el investigador respeta la intención de participar del docente en el estudio sin discriminar. **No maleficencia**, ya que los investigadores no coaccionaron a los maestros para que actuaran de manera adversa o los coaccionaron para que participaran en el estudio y no pusieron en peligro a la institución. **Beneficencia**, porque la investigación aporta información relevante a fin de que en el proceso de contratación docente se considere importante la gestión por competencias.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista – 2022.

Tabla 1

Nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista

Variable / Dimensiones	Niveles	Intervalo	Nº	%
Gestión por competencias	Bajo	16 – 36	6	12%
	Medio	37 – 58	11	22%
	Alto	59 – 80	33	66%
	Total		50	100%
Conocimiento	Bajo	5 – 11	5	10%
	Medio	12 – 17	11	22%
	Alto	18 - 25	34	68%
	Total		50	100%
Habilidades	Bajo	5 – 11	5	10%
	Medio	12 – 17	12	24%
	Alto	18 - 25	33	66%
	Total		50	100%
Actitudes personales	Bajo	6 – 13	8	16%
	Medio	14 – 21	10	20%
	Alto	22 - 30	32	64%
	Total		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado - variable gestión por competencias.

Interpretación

De acuerdo con el puntaje del intervalo de valor que se obtuvo del cuestionario aplicado, se constató que existe un nivel alto de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista - 2022, siendo esta la respuesta de mayor medición en la muestra evaluada. En el proceso de evaluar las competencias de los docentes, se determinó que la dimensión de conocimiento obtuvo un nivel alto (68%), 22% medio y 10% bajo. En la dimensión de habilidades se obtuvo un nivel alto (66%), 24% medio y 10% bajo. En la dimensión de actitudes personales se obtuvo un nivel alto (64%), 20% medio y 16% bajo. Estos resultados nos demuestran que, en promedio la variable gestión por competencias de la UGEL Bellavista es de un nivel alto con 66%, seguido de un 22% medio y 12% bajo.

4.2. Nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista – 2022.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL

Variable / Dimensiones	Niveles	Intervalo	Nº	%
Proceso de adjudicación de plazas	Malo	20 – 46	6	12%
	Regular	47 – 72	12	24%
	Bueno	73 – 100	32	64%
	Total		50	100%
Programación	Malo	5 – 11	8	16%
	Regular	12 – 17	12	24%
	Bueno	18 – 25	30	60%
	Total		50	100%
Prueba única	Malo	5 – 11	4	8%
	Regular	12 – 17	12	24%
	Bueno	18 – 25	34	68%
	Total		50	100%
Revisión de expedientes	Malo	5 – 11	6	12%
	Regular	12 – 17	14	28%
	Bueno	18 – 25	30	60%
	Total		50	100%
Contratación	Malo	5 – 11	6	12%
	Regular	12 – 17	10	20%
	Bueno	18 – 25	34	68%
	Total		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado - variable proceso de adjudicación.

Interpretación

De acuerdo con el puntaje del intervalo de valor que se obtuvo del cuestionario aplicado, se constató de nivel bueno las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista - 2022, siendo esta la respuesta de mayor medición en la muestra evaluada. En el proceso de adjudicación de plazas de docentes, se determinó que la dimensión programación obtuvo una calificación de mayor índice en el nivel bueno (60%), seguido de un 24% regular y 16% malo. En la dimensión de prueba única se obtuvo una calificación de mayor índice en el nivel bueno (68%), 24% regular y 8% malo. En la dimensión de revisión de expedientes se obtuvo un nivel bueno (60%), 28% regular y 12% malo. En la dimensión de contratación se obtuvo una calificación de mayor índice en el nivel bueno (68%), 20% regular y 12% malo.

Estos resultados nos demuestran que, en promedio la variable proceso de adjudicación de las plazas docentes en la UGEL Bellavista es de un nivel bueno con 64%, seguido de un 24% regular y 12% malo.

4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista – 2022.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Dimensiones / Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento	,160	50	,003	,897	50	,000
Habilidades	,152	50	,006	,916	50	,002
Actitudes personales	,156	50	,004	,934	50	,008
Proceso de adjudicación	,224	50	,000	,873	50	,000

Fuente: Base de datos de los cuestionarios aplicados. SPSS VER. 27.

Interpretación

Las tres dimensiones (Conocimiento, Habilidades y Actitudes personales) tiene un nivel de significancia menor a 0.05 (0.003, 0.006 y 0.004), la cual arrojó que los datos no tienen distribución normal. Asimismo, la variable proceso de adjudicación tiene un nivel de significancia (0.000), es decir un p-valor < 0.05. Por tanto, los datos presentan una distribución normal, en consecuencia, el estadístico para medir la relación es el Rho de Spearman.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el proceso de adjudicación de plazas docentes - UGEL Bellavista

Dimensiones / Variable		Proceso de adjudicación	
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,596
		Coeficiente de determinación	35,5%
		Sig.	0,000
		N	50
Rho de Spearman	Habilidades	Coeficiente de correlación	,717
		Coeficiente de determinación	51,4%
		Sig.	0,000
		N	50

	Coeficiente de correlación	,743
Actitudes personales	Coeficiente de determinación	55,2%
	Sig.	0,000
	N	50

Fuente: Base de datos de los cuestionarios aplicados. SPSS VER. 27.

Interpretación

A través de la prueba Rho de Spearman se determinó que las dimensiones de la gestión por competencias se relacionan de forma significativa con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022, dado que las dimensiones evaluadas correlacionan de manera positiva y directa con la variable ($0 < \text{Rho} < 1$) y presentan un p-valor menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Se encontró a la dimensión de actitudes personales como mayor relación con el proceso de adjudicación de plazas docentes, la cual refleja un índice de correlación positiva considerable ($\text{Rho} = 0,743$) con un 55,2% de influencia en la variable. Mientras, que en las otras dimensiones se obtuvo estos valores: dimensión habilidades ($\text{Rho} = 0,717$: Correlación considerable) con un 51,4% de influencia; dimensión conocimiento ($\text{Rho} = 0,596$: Correlación moderada) con un 35,5% de influencia en la variable.

4.4. Relación de la gestión por competencias con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista – 2022.

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables estudiadas

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,241	50	,000	,857	50	,000
Proceso de adjudicación	,224	50	,000	,873	50	,000

Fuente: Base de datos de los cuestionarios aplicados. SPSS VER. 27.

Interpretación

Según la prueba Shapiro-Wilk, los datos de las variables gestión por competencias y proceso de adjudicación no tienen distribución normal, debido

a que ambos tienen un nivel de significancia (0.000), es decir un p -valor < 0.05 ; por tanto, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis:

H₀: La gestión por competencias no se relaciona significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022.

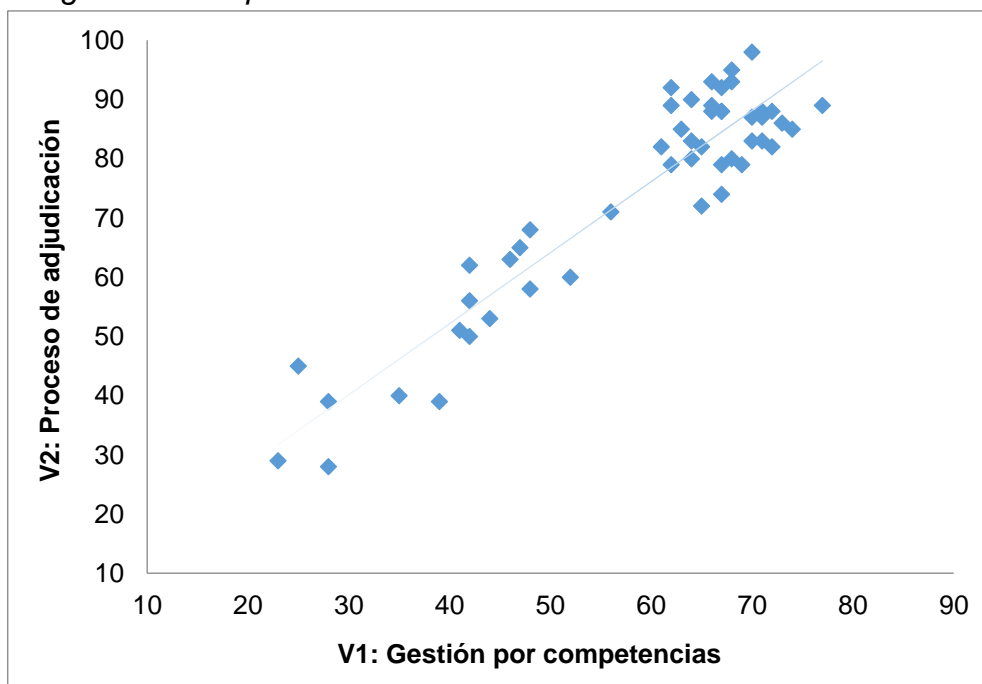
H_a: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022.

Tabla 6
Relación entre las variables estudiadas

Variables		Proceso de adjudicación
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coefficiente de correlación
		,736
		Coefficiente de determinación
		54,2%
	Sig.	0,000
	N	50

Fuente: Base de datos de los cuestionarios aplicados. SPSS VER. 27.

Figura 1
Diagrama de dispersión entre las variables estudiadas



Fuente: Base de datos de los cuestionarios aplicados. SPSS VER. 27.

Interpretación

Los resultados obtenidos muestran que el p-valor determinado está por debajo del margen de error de significancia ($0.000 < 0.05$), por lo que existen pruebas contundentes para aceptar la hipótesis alternativa (H_a); y determinar que la gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022; dado que se obtuvo un coeficiente de correlación ($Rho=0,736$) que implica una correlación positiva considerable; y un coeficiente de determinación (54,2%) que porcentualmente nos demuestra una influencia de la gestión por competencias en el proceso de adjudicación de plazas docentes. Lo que significa que cuando aumenta el nivel de la gestión por competencias, se espera y da por hecho que el nivel de proceso de adjudicación de plaza docente también lo hará. De igual forma, el diagrama de dispersión (Figura 1) muestra una relación lineal entre las variables estudiadas, es decir, sus valores aumentan o disminuyen de forma constante, siendo esta directa y positiva.

V. DISCUSIÓN

Ante los resultados mostrados, se procedió a discutir con resultados de otros investigadores que trataron temas similares a la presente. Empezando sobre el nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista - 2022, que por parte de los docentes evaluados todas las dimensiones de la gestión presentaron una calificación de mayor índice en el nivel alto, siendo esta escala valorativa de medición quien mayor respuesta tuvo en la variable estudiada, donde la dimensión de conocimiento obtuvo una calificación de mayor índice (68%), seguido de las dimensiones de habilidades (66%) y aptitudes personales (64%); reflejando así en promedio un nivel alto (66%) en gestión por competencias de la UGEL Bellavista. En términos generales, estos resultados nos demuestran que más de la mitad la muestra estudiada consideró que las dimensiones de la gestión por competencias (conocimiento, habilidades y aptitudes personales) están enfocadas y destinadas a fortalecer los nuevos requerimientos educativos que impone el Estado a nivel nacional, y que la UGEL es la encargada de hacerlo cumplir de forma transparente, donde los docentes tienen el deseo y la capacidad de llevar a cabo la tarea educativa de formar adecuadamente a los estudiantes en base a las experiencias y enseñanzas en el campo del saber.

Por lo tanto, creemos que los estándares de gestión de la competencia no solo permitirán a las escuelas promover el desempeño, métodos de selección, evaluación del desempeño y capacitación, sino también la eficiencia. Un marco general de competencias que debe tener un docente para hacer un buen trabajo debe tener en cuenta factores que, además de las intervenciones de enseñanza-aprendizaje, dependan también de la personalidad propia del docente. Estos resultados, al compararlos con la investigación de Almendras (2019), son equivalentes, pues el autor encontró que el 50,6% de los educadores de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 - Ventanilla demuestran que la gestión por competencia es el adecuado, y el 42,9% sostuvo que existe una frecuencia de gestión basada en capacidades en el mejoramiento de las habilidades administrativas (organización, comunicación, trabajo en equipo, responsabilidad, entre otras).

Similar situación, también se encontró en Bardales (2019), quien, en la encuesta aplicada a los docentes de un centro educativo de la ciudad de Cajamarca, el 77.9% del personal de docencia reconocen que existe un nivel alto de gestión por competencias, donde el 10% fue un valor del compromiso con la institución en la dimensión de competencias cardinales, adaptabilidad con 14%, planificación y organización (15%), siendo de menor índice la comunicación asertiva con un 12%. Teniendo en cuenta estas circunstancias, los autores de Lozano et al (2021) han demostrado que los desafíos actuales de la comunidad docente requieren la demostración de una competencia profesional genuina basada en una disciplina científica sólida y la capacidad de desarrollarse para la práctica. Es decir, una salida del paradigma de iterar el conocimiento y transmitirlo a otros se basa en la capacidad de construir y transformar. Es por esto que Castillo (2021) indicó la importancia de que escuelas utilicen nuevos modelos de gestión a través de la capacidad de los recursos humanos para hacer frente al cambio global y participar competitivamente para satisfacer las necesidades de los estudiantes.

Respecto al nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista - 2022, por parte de los docentes evaluados todas las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes presentaron una calificación de mayor índice en el nivel bueno, siendo esta escala valorativa de medición quien mayor respuesta tuvo en la variable estudiada, donde las dimensiones de prueba única y contratación obtuvieron una calificación de mayor índice (68%), seguido de las dimensiones de programación y revisión de expedientes (60%); reflejando así en promedio que el proceso de adjudicación de las plazas docentes en la UGEL Bellavista es de un nivel bueno (64%).

Similares resultados se encontraron en la calificación de las dimensiones de la gestión por competencias por parte de los docentes evaluados, lo cual quiere decir, que los participantes consideran que las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes (programación, prueba única, revisión de expedientes y contratación) son adecuados como mecanismos empleados para asegurar que quienes acceden a los puestos docentes puedan desempeñar

adecuadamente sus funciones, que también determinan el perfil profesional del profesorado a que apuntan; en términos generales, se puede constatar que los docentes están conformes y de acuerdo a la aplicación del examen, y de las documentaciones que deben presentar para ser calificados; sin embargo, es importante manifestar la importancia del sistema del proceso de adjudicación de plazas docentes junto con las garantías de su transparencia, para evitar que se produzca un desajuste fuera de lo normal del procedimiento solicitado para lograr una plaza docente.

Frente a esto, es importante conocer la conclusión del estudio de Luna y Vital (2021), quienes mencionan que, los docentes perciben la necesidad de contar con instrumentos de evaluación del desarrollo de la capacidad docente que trabajen con la disposición de la crítica a la luz del examen de la educación, el aprendizaje y la preparación del educador. Así como también, en que los docentes creen que es pertinente que se revisen los expedientes de los postulantes y que las resoluciones que oficializan la contratación deben ser emitidas en cumplimiento de los marcos legales a la contratación docente. Al respecto de esta situación, los autores Lozano et al. (2021), sostuvieron la importancia de lograr un cambio en la visión del mundo de los educadores empleados, que a veces se hace simplemente debido a la información en su perfil profesional, que no necesariamente coincidir con las habilidades creadas en sus actividades expertas e individuales.

Se determinó que las dimensiones de la gestión por competencias se relacionan significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022, hallándose una sig. ($0,000 < 0,05$) y unos índices ($Rho=0,743$ y $0,717$) en las dimensiones actitudes personales y habilidades que implican una correlación positiva considerable en la variable, a diferencia de la dimensión conocimiento que es moderada ($Rho=0,596$). En ese sentido, podemos generalizar estos resultados manifestando las siguientes afirmaciones: A mayor nivel de conocimiento, habilidades y aptitudes personales, mejor se da el proceso de contratación del docente. En términos generales, se establece la importancia de que se siga realizando un concurso público que en base a la competencia y el puntaje satisfactorio en la evaluación

correspondiente se pueda obtener una plaza docente, primado así buen perfil profesional y con la capacidad idónea que se requiere para el área que se postula.

Estos resultados, al compararlos con la investigación de Martínez (2019), son equivalentes, pues el autor encontró que el coeficiente de relación entre los factores gestión del talento humano por competencias y desempeño ocupacional en los educadores contratados fue 0.731 y según la tabla de valoración hay una relación alta. Motivo del por qué se prescribe asegurar una correcta administración por competencias a través de una metodología que considere la información, habilidades, mentalidades y conductas de los recursos humanos alineados con los objetivos de la Institución, buscando continuamente el cumplimiento de los docentes.

En el estudio, se constató que la gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022; dado que se obtuvo una sig. ($0,000 < 0,05$) y un coeficiente de correlación ($Rho=0,736$) que corrobora la existencia de una correlación positiva considerable; además, solo el 54,2% de la gestión por competencias influye en el proceso de adjudicación de plazas docentes. Lo que significa que cuando aumenta el nivel de la gestión por competencias, se espera y da por hecho que el nivel de proceso de adjudicación de plaza docente también lo hará. Con todo esto, se evidencia que aspectos como el conocimiento, habilidades y actitudes personales de los docentes, se deberá tomar en cuenta al momento de realizar la contratación, mediante la cual se garantizarían que el cubrimiento de plazas esté ocupado por profesionales adecuados, lo que tendría un impacto positivo en la educación del país. Estos resultados, al compararlos con la investigación de Arévalo (2018), son equivalentes, pues el autor encontró que la gestión por competencias se relaciona directa y significativamente con la administración pública en el gobierno de la región del Callao ($Rho=0.768$; $p < 0.05$). Por tanto, la gestión de la competencia a medida que es eficiente, también lo será la gestión administrativa.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022; dado que se obtuvo una sig. ($0,000 < 0,05$) y un coeficiente de correlación ($Rho=0,736$) que implica una correlación positiva considerable; además, solo el 54,2% de la gestión por competencias influye en el proceso de adjudicación de plazas docentes.
- 6.2. El nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista - 2022 es alto, siendo esta como escala de medición de mayor respuesta en la variable, donde la dimensión de conocimiento obtuvo una calificación de mayor índice (68%), seguido de las dimensiones de habilidades (66%) y aptitudes personales (64%).
- 6.3. El nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista - 2022 es bueno, siendo esta como escala de medición de mayor respuesta en la variable, donde las dimensiones de prueba única y contratación obtuvieron una calificación de mayor índice (68%), seguido de las dimensiones de programación y revisión de expedientes (60%).
- 6.4. Las dimensiones de la gestión por competencias se relacionan significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022, hallándose una sig. ($0,000 < 0,05$) y unos índices ($Rho=0,743$ y $0,717$) en las dimensiones actitudes personales y habilidades que implican una correlación positiva considerable en la variable, a diferencia de la dimensión conocimiento que es moderada ($Rho=0,596$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la UGEL - Bellavista, se le recomienda implementar un sistema de gestión por competencias y aplicarlos de manera continua, constante durante el proceso de adjudicación de plaza docente, con la finalidad de asegurar la contratación de docentes que tengan las capacidades y conocimientos requeridos para enseñar.
- 7.2. Al director de la UGEL - Bellavista, evaluar de manera continua e iterativa los procesos de la gestión por competencias, de esta manera, se podrá adecuar a los nuevos cambios, requerimientos y exigencias de la realidad, lo cual va garantizar el fortalecimiento de la institución.
- 7.3. Al jefe del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL - Bellavista, se le recomienda planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades propias del proceso de adjudicación de plaza docente, asumiendo como factor clave en el proceso, a la gestión por competencias, hecho que le permitirá seleccionar a los postulantes adecuados para la ocupación del cargo.
- 7.4. Al jefe del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL - Bellavista, al momento de desarrollar e implementar el sistema de gestión por competencias, deberá considerar los factores de conocimiento, habilidades y aptitudes personales de los postulantes.

REFERENCIAS

- Alavi, M., & Leidner, D. (2003). *Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios*. CDMX, México: International Thomson Editores, S.A.
- Alianza Estratégica de la Universidad Peruana. (2020, 15 junio). *Evaluación de expedientes*. *alianzaestrategica.edu*. Recuperado 15 de febrero de 2022, de <https://www.alianzaestrategica.edu.pe/portal/informacion/evaluacion-de-expedientes>
- Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de los recursos humanos: aprender a tomar decisiones*. <https://www.uv.es/ftarazon/docs/derht1.pdf>
- Almendras, M. R. (2019). *Gestión por competencia en el desarrollo de las habilidades directivas de las Instituciones Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38653>
- Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. *Análisis Filosófico*, 35(1), 13–26. <https://www.redalyc.org/pdf/3400/340042261002.pdf>
- Arévalo, A. L. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21250>
- Arias, F. G. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación* (3.ª ed.). Málaga, España: Editorial Episteme.
- Bardales, S. E. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte, Lima, Perú]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22249>
- Bibliotecas UDLAP. (2009). *Capacidad de aprendizaje: La habilidad de absorber*

nueva información y ponerla en práctica de manera efectiva.
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/herrera_f_ac/capitulo1.pdf

Biesquerra, R., & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, 1–19. <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>

Castañeda, A. N. (2020). *Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente de la institución educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43033>

Castillo, L. F. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1), 97-120. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>

Champredonde, M., & Gonzalez, J. (2016). ¿Agregado de Valor o Valorización? Reflexiones a partir de Denominaciones de Origen en América Latina. *Revista Iberoamericana de Viticultura, Agroindustria y Ruralidad*, 3(9), 147–172. <https://www.redalyc.org/pdf/4695/469546924008.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2.^a ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana. <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2215270/>

Conexión ESAN. (2016, 19 julio). *11 beneficios de la gestión por competencias*. esan.edu.pe. Recuperado 13 de febrero de 2022, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/11-beneficios-de-la-gestion-por-competencias>

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

González, P. (2020, 11 marzo). *¿Qué es Adjudicación?* billin.eu. Recuperado 13 de enero de 2022, de <https://www.billin.net/glosario/definicion-adjudicacion/>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ªed.). México D.F.: McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. CDMX, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hirigoyen, M. A. (2012). La educación para la responsabilidad, cuestiones a considerar en las aulas. Una aproximación desde la ética del discurs. *Ikastorratza. eRevista de Didáctica*, 9(4), 1-13. https://www.ehu.eus/ikastorratza/9_alea/etica4.pdf
- Jrahewski, L., Ritzman, L., & Malhorta, M. (2008). *Administración de operaciones. Procesos y cadena de valor* (8.ª ed.). CDMX, México: Pearson Prentice Hall. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/566458/Administracion_De_Operaciones_-_LEE_J._K-comprimido.pdf
- Lago, G., & Nadruz, P. (2013). *Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo*. [Tesis de pregrado, Universidad de la República, Uruguay]. http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion%20por%20competencias.pdf
- Lopez, N. (2010). *Talento humano: sistema de gestión por competencias* [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada, España]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10054/LopezParraNatalia2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- López, P., & Fachelli, S. (2018). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. *Revista de educación y derecho*, 17, 1–4. <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/21845/23486>
- Lora, H. S., Castilla, S., & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83–94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

- Lozano, R., Amador, M., & Raluy, M. (2021). Modelo de gestión de capital humano por competencias para universidades públicas en México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1107>
- Luna, E., & Vital, L. A. (2021). Desarrollo de un Cuestionario de Autoevaluación de la Competencia Docente en Línea. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(1), 69–85. <https://doi.org/10.15366/riee2021.14.1.004>
- Madrid, M. V. (2022). *Proceso de adjudicación de docentes para garantizar buen retorno al año escolar 2022*. Dirección Regional de Educación del Callao. <https://www.drec.gob.pe/noticias/proceso-de-adjudicacion-de-docentes-para-garantizar-buen-retorno-al-ano-escolar-2022>
- Martínez, P. D. (2019). *Gestión del talento humano por competencias y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Lima, Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5451>
- Ministerio de Educación. (2019, 11 octubre). Prueba Única Nacional (PF). *evaluaciondocente*. Recuperado 22 de enero de 2022, de <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/nombramiento2019/prueba-unica-nacional-pf/>
- Ministerio de Educación. (2022, 7 enero). *Minedu anuncia inicio del proceso de contratación docente 2022*. *minedu.gob.pe*. Recuperado 16 de febrero de 2022, de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/574705-minedu-anuncia-inicio-del-proceso-de-contratacion-docente-2022>
- Mulle, V. (2018). La carrera académica y la gestión de las evaluaciones periódicas de desempeño docente en las universidades nacionales de la Argentina. *Revista Argentina de Educación Superior*, 17, 27–40. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6807852.pdf>
- OECD. (2010). *Strengthening government capacity en OECD*.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nz/Documents/public-sector/State-of-the-State2017-Summary-report.pdf>

Ortiz, K. (2021, 15 marzo). *¿Qué es la comunicación efectiva? Elementos, tipos y ejemplos*. hubspot. Recuperado 23 de marzo de 2022, de <https://blog.hubspot.es/sales/comunicacion-efectiva>

Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? *Revista de Docencia Universitaria*, 2, 1–8. <https://doi.org/10.4995/redu.2008.6270>

Pérez, C. (2018). Revisión teórica del enfoque por competencias y su aplicación en la Universidad Boliviana. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 16(8). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2225-87872018000200006&script=sci_arttext

Quiroz, G. E., & Torres, M. E. (2020). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157–164. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>

Ríos, A. (2020). Gobernabilidad y gobernanza en las Unidades de Gestión Educativa Local del Perú: Una mirada desde el conocimiento de sus funciones. *Revista Iberoamericana de Educación*, 83(1), 97–119. <https://doi.org/10.35362/rie8313832>

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8.ª ed.). CDMX, México: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.). CDMX, México: Pearson Educación.

Rodríguez, J. M., Pérez, M. E., Álvarez, L., & Palomino, G. del P. (2021). Gestión por competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897–2907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496

SERVIR. (2016, 23 mayo). *Diagnóstico de Conocimientos al sistema educativo*

peruano. servir.gob.pe. Recuperado 11 de febrero de 2022, de <https://www.servir.gob.pe/diagnostico-de-conocimientos-al-sistema-educativo-peruano/>

Significados. (2020, 12 julio). *Significado de Programación*. significados.com. Recuperado 22 de marzo de 2022, de <https://www.significados.com/programacion/>

Ubillos, S., Mayordomo, S., & Páez, D. (2003). Actitudes: Definición y medición. Componentes de la actitud. Modelo de la acción razonada y acción planificada. *Psicología social, cultura y educación*, 301–326. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=998959>

Ugel el Porvenir. (2020, 22 mayo). *Rol Estratégico*. ugel01ep.gob.pe. Recuperado 14 de marzo de 2022, de <https://ugel01ep.gob.pe/rol-estrategico/>

Ugel San Martín. (2018, 19 diciembre). *Resolución Directoral N° 0328–2018-GRSM-DRE/UGEL SAN MARTIN*. <http://ugelsm.gob.pe/>. Recuperado 14 de enero de 2022, de http://ugelsm.gob.pe/index.php/descargar/archivo/documentos/210301103726_plan-operativo-institucional-poi-2019.pdf

Villaseñor, P. (2018, 8 enero). *La habilidad de desarrollar habilidades*. [worldbank](http://worldbank.org). Recuperado 21 de febrero de 2022, de <https://blogs.worldbank.org/es/voices/la-habilidad-de-desarrollar-habilidades>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión por competencia	Es una herramienta eficaz para la gestión del cambio y la mejora de la gestión, mediante la cual, la gestión de los recursos humanos adquiere una simplificación de gran valor en etapas de cambio o mejora organizativa (Conexión ESAN, 2016).	Esta variable será medida en base a un cuestionario con escala Likert.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aprendizaje • Disposición a aprender • Contenidos impartidos 	Escala ordinal
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Valor agregado • Liderazgo • Comunicación efectiva 	
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Autocontrol • Responsabilidad 	
Variable 2 Proceso de adjudicación	La adjudicación es un acto administrativo que consiste en la asignación de un contrato para la prestación de servicios o adquisición de bienes (González, 2020).	Esta variable será medida en base a un cuestionario con escala Likert.	Programación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de demanda • Estimación de contratos 	Escala ordinal
			Prueba única	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de examen • Emisión de resolución • Plazas vacantes • Disponibilidad presupuestal 	
			Revisión de expedientes	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de expedientes • Plazas vacantes • Disponibilidad presupuestal 	
			Contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad • Revisión de expedientes • Plazas vacantes • Disponibilidad presupuestal • Emisión de resoluciones 	

Matriz de consistencia

Título: Gestión por competencias y su relación con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista - 2022? ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista - 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de la gestión por competencias con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista - 2022. Identificar el nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista - 2022. Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022.</p>	<p>Hipótesis alterna: La gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: El nivel de las dimensiones de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista - 2022 es alto. El nivel de las dimensiones del proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista - 2022 es bueno. Las dimensiones de la gestión por competencias se relacionan significativamente con el proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista - 2022.</p>	<p>Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Encuesta. <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cuestionario.
Metodología	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p>Tipo de investigación: Básica. Enfoque: Cuantitativo. Diseño de investigación: La presente investigación será no experimental.</p>	<p>Población: 158 docentes adjudicados de plaza de las dos últimas convocatorias. Muestra: 50 docentes adjudicados de plaza de las dos últimas convocatorias. Muestreo: De tipo probabilístico aleatorio simple.</p>	Variables	Dimensiones
		Gestión por competencias	Conocimiento
			Habilidades
			Actitudes personales
		Proceso de adjudicación	Programación
			Prueba única
			Revisión de expedientes
Contratación			

Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario: Gestión por competencias

Datos generales

N. ° DNI _____ Fecha de recolección ____/____/____

Instrucciones

Estimado docente (a), el presente tiene como objetivo medir el nivel de la gestión por competencias de la UGEL Bellavista - 2022. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad marcando con un aspa (X) en un solo recuadro. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Escala de valoración	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
Conocimiento	01	Aprendo de la experiencia, extraigo nuevos conocimientos y los transfiero buscando un beneficio global.					
	02	Me mantengo alerta ante nuevos conocimientos, detectando oportunidades de aprendizaje.					
	03	Aplico los conocimientos en las actividades que realizo de forma habitual.					
	04	Adquiero conocimientos por medio de actividades programadas					

	05	Innovo tareas y propongo herramientas de mejora.						
Habilidades	06	Asume los objetivos de la institución y orienta sus actuaciones hacia el logro de los objetivos						
	07	Realiza las actividades que se le encomiendan aportando valor procedente de su saber hacer.						
	08	Expone la información de forma clara y empleando el lenguaje apropiado						
	09	Entrega mayores resultados de lo pedido o esperado						
	10	Se autoexige en cada proyecto, incluso cooperando y aportando material						
Actitudes personales	11	Motivo a mi equipo de trabajo ante el logro de los objetivos.						
	12	Aporto ideas y propongo alternativas de mejora para el logro de los objetivos institucionales.						
	13	Comunico a mis superiores las mejoras realizadas dentro de la institución.						
	14	En momentos de alta exigencia mantengo buenos modos de actuar y muestro actitud positiva.						
	15	Muestro una actitud receptiva a las sugerencias de mis superiores.						
	16	Redistribuye su tiempo y/o el de su equipo ante un imprevisto.						



Cuestionario: Proceso de adjudicación

Datos generales

N. ° cuestionario _____ Fecha de recolección ____/____/____

Instrucciones

Estimado docente (a), el presente tiene como objetivo analizar el proceso de adjudicación de plazas docentes en la UGEL Bellavista – 2022. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. Le pedimos por favor responda todos los ítems con sinceridad marcando con un aspa (X) en un solo recuadro. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta.

Escala de valoración	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
Programación	01	¿Los objetivos para el Sector demanda en la Unidad de Gestión Educativa Local son adecuados a la necesidad de la Provincia de Bellavista? .					
	02	¿La cantidad de docentes existentes en la provincia cubren el sector demanda?					
	03	La estimación de contratos es oportuna para las necesidades educativas					
	04	¿Todas las plazas de contrato son publicadas de acuerdo al cronograma Nacional?					
	05	¿Está de acuerdo con los objetivos para el sector demanda en educación?					

Prueba única	06	¿Está de acuerdo que la publicación de resultados sea considerando el orden de mérito en la Prueba única Nacional?					
	07	Todos los docentes se presentan a sus I.E. con las resoluciones respectivas.					
	08	Las plazas vacantes son cubiertas por estricto orden de mérito en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	09	Las plazas Orgánicas cuentan con presupuesto anual					
	10	Está de acuerdo que exista disponibilidad presupuesta para una plaza eventual.					
Revisión de expedientes	11	La evaluación de expediente docente en la fase II cumple con la normativa establecida.					
	12	¿Está de acuerdo que se evalúen expedientes de otras especialidades ajenas a las de docentes?					
	13	¿Todas las plazas vacantes desiertas son publicadas nuevamente?					
	14	Las plazas vacantes son consideradas para la contratación mediante una convocatoria abierta.					
	15	La disponibilidad presupuestal ayuda a cubrir las necesidades de cada Institución Educativa según sus requerimientos.					
Contratación	16	¿Cree usted que la oportunidad debe ser a todo tipo de profesional, aunque no tenga especializaciones en educación?					
	17	Considera pertinente que se revise expedientes a personas que no cumplan con requisitos para la contratación.					
	18	Las plazas vacantes de contratación docente garantizan confiabilidad					
	19	¿Hay docentes que son desestimado de esta etapa por carecer de disponibilidad presupuestal?					
	20	Las resoluciones son emitidas cumpliendo los marcos legales de la contratación docente					

#Gracias por su colaboración.

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL

Bellavista 30 de junio de 2022

CARTA DE ACEPTACION


Ref. Carta N. 02/2022/UCV

Presente:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de conocimiento que el señor SAMUEL ALFONSO TAVERA RENGIFO, identificado con DNI N. 71562787. Estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, ha sido autorizado en la realización de tesis de investigación, que lleva como título Gestión por competencias y proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista – 2022.

Aprovecho la oportunidad para expresar mi mayor consideración:

FIRMA


Prof. Rogelio T. Paima Jesús
DIRECTOR

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL

Bellavista 28 de junio de 2022

CARTA DE ACEPTACION



Ref. Carta N. 02/2022/UCV

Presente:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de conocimiento que el señor SAMUEL ALFONSO TAVERA RENGIFO, identificado con DNI N. 71562787. Estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, ha sido autorizado en la realización de tesis de investigación, que lleva como título Gestión por competencias y proceso de adjudicación de plazas docentes, UGEL Bellavista – 2022.

Aprovecho la oportunidad para expresar mi mayor consideración:

FIRMA



Mag. **Gilberto Fernández Díaz**
Director

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Sánchez Dávila Koller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Proceso de adjudicación
 Autor (s) del instrumento (s) : Samuel Alfonso Tavera Ronglfo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Corrupción .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la Investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Corrupción .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Corrupción .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

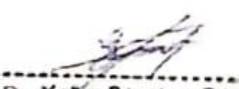
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 07 de Junio del 2022



 Dr. Koller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión por competencia.
 Autor (s) del instrumento (s) : Samuel Alfonso Tavera Rengifo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en Indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Mecanismos Institucionales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Mecanismos Institucionales.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Mecanismos Institucionales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e Innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 07 de junio del 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del autor: *Dr. Wilson Torres Delgado*
 Institución donde labora: *Universidad Nacional de Loja*
 Especialidad: *Psicología*
 Instrumento de evaluación: *Para evaluar la variable Gestión por competencias*
 Autor (s) del instrumento (s): *Ramuel Alfonso Tavera Rangel*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos involucrados.					λ
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores con epítetos y operadores.					γ
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Mecanismos Institucionales .				γ	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				λ	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones o indicadores.					λ
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio Mecanismos Institucionales .					λ
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				γ	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Mecanismos Institucionales .					λ
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico o innovación.					λ
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					λ
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 05 de Julio del 2022


Dr. Wilson Torres Delgado
 Docente en Materia de
 Gesto por competencias y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Dr. Wilson Torres Delgado*
 Institución donde labora: *Universidad Nacional de San Martín - UTS*
 Especialidad: *Docente en Metodología*
 Instrumento de evaluación: Para evaluar la variable Proceso de adjudicación
 Autor (s) del instrumento (s): Samuel Alfonso Tavera Rengifo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Corrupción.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Corrupción.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Corrupción.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.7

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 05 de julio del 2022

Wilson Torres Delgado
Dr. Wilson Torres Delgado
 Docente en Metodología
 UNSM

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Cardenas Garcia Angel*
 Institución donde labora : *UNSM-T*
 Especialidad : *Ingeniero de Sistemas - Metodólogo*
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la variable Proceso de adjudicación
 Autor (s) del instrumento (s) : Samuel Alfonso Tavera Rengifo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Corrupción .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Corrupción .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Corrupción .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

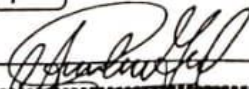
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 05 de Julio del 2022


MBA Angel Cardenas Garcia
 DOCENTE EN METODOLOGIA
 UNSM

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Cardenas Garcia Angel*
 Institución donde labora: *UNSM-T*
 Especialidad: *Ing. de Sistemas - Metodólogo*
 Instrumento de evaluación: Para evaluar la variable Gestión por competencia
 Autor (s) del instrumento (s): Samuel Alfonso Tavera Rengifo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Mecanismos Institucionales .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio Mecanismos Institucionales .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Mecanismos Institucionales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 05 de Julio del 2022

Angel Cardenas Garcia
MBA. Angel Cardenas Garcia
 DOCENTE EN METODOLOGIA
 UNSM

Sello personal y firma

Confiabilidad de instrumentos
Cuestionario “Gestión por competencias”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra piloto a 30 sujetos; y del análisis de los 15 ítems del instrumento de evaluación se obtuvo como resultado un índice de **0,826** que se encuentra dentro del rango “Muy bueno” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es apto para su aplicación.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Fuente: SPSS ver 25

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
item1	31,43	20,323	,309	,825
item2	31,50	18,948	,550	,809
item3	31,83	20,764	,307	,824
item4	31,23	18,530	,630	,803
item5	31,67	19,540	,653	,806
item6	31,33	19,333	,480	,814
item7	31,50	20,190	,313	,825
item8	31,27	21,375	,098	,839
Item9	31,37	19,757	,460	,815
item10	31,50	18,879	,564	,808
item11	31,90	20,093	,492	,814
item12	31,27	18,409	,593	,805
item13	31,70	19,390	,628	,806
item14	31,33	19,057	,534	,810
item15	31,43	20,944	,191	,832

Fuente: SPSS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	15

Fuente: SPSS

Bibliografía de Referencia:

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Datos de la prueba

Sujetos	ítems														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3
2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2
3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2
5	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3
6	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
7	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3
8	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
9	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
10	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
11	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
12	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
13	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
16	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
17	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1
18	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3
19	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2
20	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2
21	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
22	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3
23	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
24	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
25	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2
26	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
27	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3
28	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
29	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
30	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2

Cuestionario “Proceso de adjudicación de plazas docentes”

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del Índice de confiabilidad - Alfa de Cronbach, teniendo como muestra piloto a 30 sujetos; y del análisis de los 20 ítems del instrumento de evaluación se obtuvo como resultado un índice de **0,741** que se encuentra dentro del rango “Aceptable” de confiabilidad, por lo tanto, el instrumento de medición es aplicable.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos		
Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Fuente: SPSS ver 25.

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
item1	43,60	21,490	,142	,745
item2	43,37	21,413	,189	,740
item3	43,87	23,775	-,256	,769
item4	43,27	21,720	,166	,741
item5	43,80	20,097	,605	,713
item6	43,47	19,913	,440	,719
item7	43,63	19,964	,426	,721
item8	43,40	20,593	,307	,731
Item9	43,47	20,740	,328	,729
item10	43,60	20,455	,324	,729
item11	44,00	21,034	,311	,731
item12	43,33	21,264	,218	,738
item13	43,80	21,062	,357	,728
item14	43,43	19,771	,524	,714
item15	43,53	21,292	,228	,737
item16	43,57	20,461	,315	,730
item17	43,80	22,028	,090	,746
item18	43,63	18,861	,488	,712
item19	43,60	19,421	,516	,712
item20	43,30	20,700	,389	,725

Fuente: SPSS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	20

Fuente: SPSS

Bibliografía de Referencia:

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Base de dato estadístico

N.º	Conocimiento	Habilidades	Actitudes personales	Gestión por competencias	Programación	Prueba única	Revisión de expedientes	Contratación	Proceso de adjudicación
1	12	12	18	42	15	13	17	17	62
2	16	14	18	48	14	14	14	16	58
3	23	22	23	68	22	18	18	22	80
4	14	14	13	41	7	15	12	17	51
5	19	22	23	64	24	24	18	24	90
6	22	20	29	71	19	21	25	22	87
7	24	20	26	70	23	22	22	20	87
8	11	11	13	35	11	10	8	11	40
9	23	18	26	67	17	20	15	22	74
10	21	18	22	61	21	20	22	19	82
11	23	25	29	77	25	22	20	22	89
12	18	25	30	73	22	25	18	21	86
13	24	13	19	56	15	20	13	23	71
14	22	20	24	66	22	21	23	23	89
15	24	22	19	65	13	21	15	23	72
16	23	23	26	72	22	25	19	22	88
17	18	20	24	62	16	23	17	23	79
18	23	18	29	70	20	20	18	25	83
19	14	17	21	52	14	17	16	13	60
20	18	21	25	64	25	18	20	20	83
21	21	19	27	67	24	25	23	20	92
22	20	24	22	66	21	23	21	23	88
23	23	20	25	68	22	25	21	25	93
24	21	18	23	62	24	24	24	20	92

25	13	12	19	44	12	13	15	13	53
26	24	25	25	74	21	22	22	20	85
27	24	21	26	71	20	18	25	20	83
28	16	16	15	47	17	16	17	15	65
29	12	15	21	48	17	17	17	17	68
30	5	5	13	23	9	7	7	6	29
31	12	15	19	46	16	15	15	17	63
32	12	16	14	42	17	13	13	13	56
33	23	19	29	71	19	22	22	25	88
34	19	19	29	67	21	23	20	24	88
35	20	20	22	62	25	20	24	20	89
36	22	20	30	72	18	21	18	25	82
37	15	14	10	39	7	15	10	7	39
38	22	24	22	68	25	23	24	23	95
39	19	24	23	66	23	25	21	24	93
40	18	19	26	63	18	21	22	24	85
41	12	17	13	42	8	12	17	13	50
42	21	22	22	65	19	24	19	20	82
43	22	23	24	69	22	19	19	19	79
44	24	21	22	67	21	22	18	18	79
45	10	6	12	28	11	9	8	11	39
46	21	21	28	70	25	25	24	24	98
47	11	6	11	28	5	6	9	8	28
48	10	8	7	25	10	16	8	11	45
49	19	21	24	64	21	19	19	21	80
50	19	20	28	67	21	25	22	20	88



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:
I.E. N° 099-0482 Ciro Saldaña Giraldo	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Rogelio Tercero Paima Jesús	00974772

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión por competencias y proceso de adjudicación de plazas docentes UGEL Bellavista - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Samuel Alfonso Tavera Reugipó	71562787

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 28/06/22

Bellavista

Prof. Rogelio T. Paima Jesús
DIRECTOR

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:
I.E.E. N° 0050 - "ABRAHAM CARDENAS RUIZ"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
GILBERTO FERNANDEZ DIAZ	33826035

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión por competencias y proceso de adjudicación de plazas docentes UGEL Bellavista - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Samuel Alfonso Taura Reugio	91562787

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 28/06/22
Bellavista.

Firma: 
Mag. Gilberto Fernández Díaz
Director

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.