



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La gestión directiva y competencias laborales en docentes de las
instituciones educativas públicas del nivel inicial, Carabayllo,
Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Moran Hernandez, Jessica Marlene (ORCID: 0000-0001-6617-452X)

ASESOR:

Dr. Ochoa Carbajo, Jesus Alberto (ORCID: 0000-0002-2726-3586)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad de Servicio

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia quienes en todo momento me brindaron su apoyo para lograr mi objetivo y demostrarle que todo es posible con esfuerzo y dedicación. A mis hijos Pablo y Alejandro quienes siempre estuvieron brindándome su tiempo y conocimientos ante cualquier dificultad que se me presente. A mi esposo por compréndeme y darme la fortaleza de seguir realizándome en mi carrera profesional.

Agradecimiento

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejos, en especial al Dr. Jesus Alberto, Ochoa Carbajo; por sus acompañamientos metodológicos, que hizo realidad la culminación de mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	1
I. INTRODUCCIÓN	5
II. MARCO TEÓRICO	
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	28
3.6. Métodos de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable Gestión Directiva</i>	20
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable Competencias Laborales</i>	21
Tabla 3. <i>Estadísticos descriptivos de Gestión Directiva y dimensiones</i>	30
Tabla 4. <i>Estadísticos descriptivos de Competencia Gerencial y dimensiones</i>	31
Tabla 5. <i>Prueba de Normalidad paramétrica</i>	32
Tabla 6. <i>Correlaciones Rho de Spearman entre Gestión Directiva y Competencias Laborales.</i>	33
Tabla 7. <i>Correlaciones Rho de Spearman entre Dimensión Competencia Gerencial de Gestión Directiva y Competencia Laboral</i>	34
Tabla 8. <i>Correlaciones Rho de Spearman entre Dimensión Habilidades de Dirección de Gestión Directiva y Competencias Laboral</i>	35
Tabla 9. <i>Correlaciones Rho de Spearman entre Dimensión Habilidades Administrativas Gerencial de Gestión Directiva y Competencia Laboral</i>	36

Índice de figura

	Pág.
Figura1. <i>Tipo y diseño de la presente investigación.</i>	18

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión directiva y las competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo. Siendo esta investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, asimismo, fue de diseño no experimental transversal y el método empleado fue el hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 480 docentes de nivel inicial de las instituciones educativas del Carabayllo entre las edades de 23 a 45 años. Por su parte la muestra quedó compuesta por 164 docentes cuyas edades fueron entre los 23 a 45 años del nivel inicial de tales instituciones. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento los cuestionarios de la Escala de Gestión Directiva y Prueba de Competencias Laborales Básicas. Los resultados demostraron una correlación entre la variable Gestión Directiva y la variable Competencias Laborales, cuyo valor equivalente fue de $=0.421^{**}$ de Rho de Spearman con una significancia bilateral de $=p > 0,05$ y 0.01 . Como conclusión se determinó que existe una relación positiva moderada entre las variables Gestión Directiva y Competencias Laborales en docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo.

Palabras clave: Gestión, directiva, competencias, laboral, docente.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between directive management and job competencies in teachers of Initial Educational Institutions of Carabayllo. This research being of an applied type, with a quantitative approach, of a correlational level, it was also of a non-experimental cross-sectional design and the method used was the hypothetical-deductive one. The population consisted of 480 initial level teachers from the educational institutions of Carabayllo between the ages of 23 to 45 years. For its part, the sample was made up of 164 teachers whose ages ranged from 23 to 45 years of the initial level of such institutions. The applied technique was the survey and the instrument the questionnaires of the Directive Management Scale and Basic Labor Competencies Test. The results showed a correlation between the Directive Management variable and the Labor Competencies variable, whose equivalent value was Spearman's $Rho = 0.421^{**}$ with a bilateral significance of $p > 0.05$ and 0.01 . As a conclusion, it was determined that there is a moderate positive relationship between the variables Directive Management and Labor Competences in teachers of Initial Educational Institutions of Carabayllo.

Keywords: Management, directive, competences, labor, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión directiva orientada al progreso y desarrollo de la formación, presenta una serie de situaciones que requieren la comprensión de las funciones administrativas, especialmente la gestión de recursos humanos como los docentes. Al respecto, nuestra experiencia nos ha llevado a señalar que el conocimiento teórico de los métodos administrativos y las relaciones interpersonales no es suficiente para gestionar una organización, por lo que se puede definir que la formación gerencial debe ser un requisito indispensable, si se decide asumir la responsabilidad de guiar el centro educativo.

Tradicionalmente se pensaba que una dirección bien dirigida, puede lograr resultados favorables. Sin embargo las condiciones actuales hacen replantear y enjuiciar las formas de gestionar una organización, dentro de la llamada nueva normalidad que surge a partir del año 2020 en la que enfrentamos una emergencia sanitaria, que modificó las formas tradicionales de dirigir, obligándonos a plantear algunas interrogantes como: ¿Qué competencias debe tener quien gestione una institución educativa y pueda integrar a la comunidad en medio de una pandemia ,así como resolver los debates de la clase presencial y en línea?, ¿Las competencias laborales pueden influir en las habilidades de gestión institucional respecto a la actuación del personal docente y no docente dentro de las normas de distanciamiento social?, ¿en qué medida esta relación puede ser significativa?, ¿los aspectos de competencias laborales en la gestión pedagógica, pueden determinar un nivel de eficiencia docente aplicando las normas de distanciamiento social? ¿en qué medida esta relación puede ser significativa? ¿los aspectos de competencias básicas laborales en la gestión pedagógica, puede determinar un nivel de eficiencia docente aplicando las normas de distanciamiento social?

Al cruzar información en reuniones o en las redes (Facebook, WhatsApp) , la actitud divergente se expresa a través de comportamientos opuestos, mostrando frustración, utilizando la expresión "Si cuando solicitamos algún beneficio o alguna consideración para cumplir nuestras actividades el trato que recibimos no es el más adecuado, por qué deberíamos esforzarnos en el manejo de las diferentes herramientas virtuales" A través de estas reflexiones, nos fijamos una meta, es

decir, comprender si la forma tradicional de gestión de mando puede promover el desarrollo organizacional en esta nueva situación, o necesitamos reconceptualizar para asegurar el mantenimiento y el desarrollo organizacional, y si las competencias básicas del gestor generan un ambiente que se adapte, o adaptar una gestión a este nuevo sistema de interacción virtual. El compromiso Institucional o también llamado "ponerse la camisa", las habilidades, el entusiasmo, la satisfacción en el trabajo y la lealtad a la organización y gestores, por parte de los trabajadores influyen sobre los resultados, su calidad, productividad, eficiencia, imagen, utilidad, rentabilidad y competitividad organizacional.

El manejo de habilidades básicas puede influir en el desarrollo del compromiso organizacional; y puede ser uno de los recursos mediante los cuales la dirección de una Institución pueda canalizar la fidelidad, la conexión con el personal y los usuarios externos. Las personas siguen a quienes logran identificarse con la línea del trabajo, con la organización, los objetivos, las metas personales están altamente integrados y son completamente consistentes, por lo tanto, si los empleados son bien tratados, reconocidos e involucrados en la institución en la que trabajan, mayores son sus posibilidades de permanecer en su puesto, promoviendo así sus habilidades y capacidades colectivas, organizando un equipo cohesionado, que en definitiva conducirán a que la empresa sea más eficiente y logre sus objetivos.

Molina (2020) señala que debido a la pandemia provocada por COVID 19, las restricciones sociales a escala global hacen que las actividades humanas coexistan en la salud, la economía, el trabajo, la educación y la sociedad; debido a la incertidumbre que genera esta situación, las competencias básicas como la comunicación interpersonal están restringido al mínimo, lo que puede afectar directa o indirectamente a niños, adolescentes, adultos, familias, escuelas y el sistema social de la comunidad, lo que afectará el comportamiento y desempeño de los docentes que continúan con sus actividades al pasar a la modalidad de enseñanza a distancia.

La continuidad del trabajo escolar está relacionada con la identificación, del gestor y el compromiso laboral de los educadores; las restricciones sociales

generadas a escala, como el impacto de la emergencia sanitaria, significan una serie de cambios en las actividades humanas en términos de salud, economía, trabajo y educación. Los estudiantes, profesores y padres de familia se están adaptando a la reciente "nueva realidad mundial" a través de la educación a distancia y los profesores están aprendiendo nuevas tecnologías para continuar con su trabajo. Sin embargo, a pesar del compromiso con la actividad, el docente no encuentra completa satisfacción en la escuela y el sistema, debido a que la organización y planificación del curso en línea no considera que las actividades estén sujetas a un reconocimiento y remuneración, ya que planificar una clase en línea genera un tiempo en busca de información. Si la satisfacción laboral está afectada, el compromiso laboral del docente podría verse afectado sustancialmente; y esa es la motivación de este estudio que permite formular algunas interrogantes, cuya resolución podría permitir la aplicación de nuevas estrategias y mecanismos de consolidar una gestión directiva.

En este sentido se plantea el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre la Gestión directiva y las competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo 2021? También mencionamos los problemas específicos que son: (1) ¿Cuál es la relación entre la competencia General de Gestión Directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo 2021? ¿Cuál es la relación entre las Habilidades de Dirección de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo 2021? ¿Cuál es la relación entre las Habilidades de Administrativas de Gestión Directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo 2021?

Este estudio se justifica en lo teórico pues permitirá sistematizar información teórica sobre las variables de estudio Gestión directiva y las competencias laborales del gestor para el desarrollo organizacional, actualizándolas para explicar procesos de gestión en la escuela durante la etapa de pandemia que estamos atravesando.

La investigación reviste también una justificación metodológica pues haremos uso de un modelo descriptivo correlacional para determinar el comportamiento directivo y sus competencias laborales para lograr el compromiso del personal de

las instituciones de educación inicial dentro de las nuevas normas surgidas en tiempos de pandemia.

Así mismo presenta una justificación social ya que podremos observar y determinar el comportamiento de las variables de estudio Gestión directiva y competencias laborales en una nueva realidad, pudiendo generalizar estos resultados a instituciones similares.

De esta manera se plantean los objetivos de la investigación. Objetivo general determinar la relación entre la Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo, así mismo se establecen los siguientes objetivos específicos que son: Determinar la relación entre la Competencia Gerencial de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo, Determinar la relación entre las Habilidades de Dirección de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo, Determinar la relación entre las Habilidades Administrativas de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo.

Así mismo se plantea las hipótesis de la investigación. Hipótesis General Hi: Existe relación significativa entre la Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021 Ho: No existe relación significativa entre la Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021. Así mismo se plantean las hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre la Competencia Gerencial de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021. H2: Existe relación significativa entre las Habilidades de Dirección de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021. H3. Existe relación significativa entre las Habilidades Administrativas de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos aportes de Casimiro et al. (2017) quienes en su investigación tuvieron como objetivo determinar las competencias profesionales reflejadas en el desempeño de los docentes de la etapa Preescolar. La muestra estuvo conformada por 75 docentes mediante el procedimiento aleatorio estratificado, a quienes se les aplicó un instrumento de 75 preguntas. Los resultados se analizaron mediante la estadística descriptiva aplicando la mediana, reflejándose los resultados en gráficos de Cajas de Ploteo. Se concluyó que no todos los docentes encuestados han desarrollado las competencias profesionales básicas ni las específicas, que les permiten mediar el proceso de aprendizaje por competencias en los niños de 3 a 6 años. Esta investigación brindó un aporte a la presente debido al estudio de la variable de interés y por el instrumento empleado.

Delgado y Martínez (2020), en su artículo que tuvo como objetivo determinar las fases sucesivas en la construcción de la identidad profesional ; para lo cual aplico y diseño una metodología de tipo Cualitativa en una muestra de tres profesores del nivel inicial en psicología y posgrado en métodos con estudios afines que trabajan en la docencia universitaria, una de ellas preescolar, utilizando la técnica de la entrevista, llegando a la conclusión que existen respuestas divergentes entre el profesor de preescolar y el profesor universitario, realizados en México. Por otro lado, coinciden en la percepción de identidad profesional aceptando a la gestión como parte de sus funciones mientras que la profesora formada en Cuba no identifica como sus funciones; esta investigación da soporte a nuestro estudio Gestión directiva y competencias laborales en docentes, ya que nos brinda experiencias relacionada con las variables y sus dimensiones, donde nos facilitará comprender al maestro en sus expectativas personales.

López et. ál. (2018) en su artículo que tuvo como objetivo explorar las precisiones de la Gestión Educativa en el marco de la Reforma de la Educación Media en México; para lo cual aplicaron un diseño y metodología de tipo cualitativa en una muestra de 702 maestras que representaron el 97% del universo; utilizando un cuestionario del Modelo de aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar

(SCGE). Llegaron a una conclusión de que el modelo socio formativo del docente debe considerar la Organización, control, Liderazgo, Planeación y Dirección. Estos cinco elementos se inician a partir del trabajo con proyectos colaborativos; esta investigación da soporte a nuestro estudio Gestión directiva y competencias laborales desde la perspectiva de los docentes, ya que nos brinda información relacionada con las variables y sus dimensiones, y determinar comparativamente las dimensiones más significativas en otras experiencias.

García et ál. (2018) señalan en su artículo, que tiene como objetivo esclarecer los factores asociados a la gestión educativa, partiendo desde la reforma de enseñanza, del 2015 en México. En ella señalan que dirigir una escuela y formar procesos cuantificados en la plana docente, administrativa y familia escolar, requieren de la capacidad de las personas que lo regentan como base de las interacciones, liderazgo, conocimiento, procesos de enseñanza, manejo de las leyes, recursos financieros y tecnológicos que modelan el entorno humano de las relaciones de entidades. Ambos elementos, competencias de quienes lo dirigen y el manejo de una buena gestión, permiten obtener una buena calidad educativa. Esta investigación da soporte a este estudio Gestión directiva y competencias laborales desde la perspectiva de los docentes, donde precisa que la misión abarca todo el proceso articulando, los técnicas teóricos y prácticos, mientras que la administración solo es una parte de ella, más enfocada al manejo y uso de recursos; de ello se muestra la importancia de la participación comunidad escolar.

Torres et al (2018) señala propuestas teóricas, proponen un modelo de evaluación de la capacidad laboral basado en la evidencia del proyecto. El modelo utiliza indicadores y tecnología de inteligencia artificial para analizar las tareas de su personal. La propuesta se implementa en Xedro-GESPRO: herramientas de código abierto para la gestión integral de proyectos desarrolladas en el país y utilizadas por diversas organizaciones de desarrollo de proyectos. En comparación con métodos como 360 grados, la aplicación experimental de este modelo ha demostrado un nivel aceptable de efectividad y una mejora significativa en la eficiencia.

Olmos-Rueda y Mas-Torelló (2016), analizan la percepción que tutores y empresas colaboradoras de los programas de cualificación profesional inicial (PCPI). Este trabajo se caracteriza por emplear una metodología de carácter cualitativo, bajo el esquema de revisión documental, a fin de generar análisis y reflexiones críticas soportadas en argumentos bibliográficos retrospectivos, Con el fin de generar un análisis crítico y una reflexión sustentada en argumentos bibliográficos retrospectivos, se analizaron los datos obtenidos de entrevistas semiestructuradas, estos datos se aplicaron a 17 mentores y 9 gerentes de empresas de 17 PCPI de 7 ciudades Analizadas. Barcelona. Los resultados muestran que existe una complementariedad entre la visión académica de los tutores del centro educativo y la visión laboral de la empresa, y al mismo tiempo, no son tan positivos en la valoración positiva de la empresa sobre la capacidad de los jóvenes y la evaluación del tutor. Para estos autores, los programas de formación profesional básica se consideran un recurso para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en riesgo de exclusión porque facilitan su reinserción en el sistema educativo y aumentan sus oportunidades laborales.

A nivel nacional se cita a Flores y Ramírez (2021). En su investigación, el propósito es desarrollar un modelo para estudiar la capacidad laboral de los estudiantes del Instituto de Educación de Lima. Estudio de investigación sobre el método cualitativo de diseño de educación aplicada en el marco del naturalismo y paradigma explicativo. Realizó una encuesta de muestra de 25 estudiantes a quienes aplico un cuestionario de pautas de observación y entrevista para ellos. Encontró que la empresa evaluada cree que los estudiantes tienen el mejor nivel de capacidad laboral, pero también hay algunas habilidades sociales que necesitan ser fortalecidas y mejoradas. También encontró que el modelo educativo debe actualizarse de acuerdo con la situación actual y las necesidades de los requisitos laborales. Los profesores participan activamente en el cultivo de las habilidades de los estudiantes

Guzmán (2020), en su estudio que tuvo como objetivo establecer el enlace que se involucra entre Gestión directiva y el compromiso de trabajo de los pedagogos de la Red N°19 - Olivos; para lo cual aplicó y diseñó una metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, con diseño no experimental en una muestra

probabilística de 60 docentes; utilizando dos cuestionarios llegando a la conclusión que se encuentra, una relación importante entre la Gestión y el compromiso de las practicas utilizadas en el desarrollo de su trabajo docente; esta investigación da soporte a nuestro estudio Gestión directiva y compromisos que adquirimos en nuestros desempeños desde la perspectiva de los agentes de la enseñanza , ya que nos brinda información válida y actualizada relacionada con las variables y dimensiones de trabajo.

Espinoza y Quispe (2019) en su investigación el objetivo fue determinar La relación entre la capacidad de trabajo y la calidad de los servicios que brinda el personal de la Fiscalía Municipal de Cagnet. Investigación de métodos cuantitativos Tipo de aplicación, diseño no experimental, secciones transversales relevantes. Trabajó con 35 ciudadanos adultos que necesitaban la intervención de la Fiscalía Municipal de Cagnet, a quienes les aplicó un cuestionario sobre capacidad laboral y calidad de servicio, el cual fue verificado por Alpha de Cronbach y estadísticamente confiable. Para el procesamiento de la información, utiliza el software SPSS para presentar los datos en forma de tablas y gráficos. Se encuentra que los resultados de la inferencia muestran que existe una relación estadísticamente significativa entre la capacidad de trabajo del personal del Ayuntamiento de Caagnet y la calidad del servicio, la capacidad de trabajo se relaciona con las dimensiones de capacidad de respuesta, confiabilidad y seguridad.

Gálvez (2019) en su investigación que tuvo como objetivo identificar el liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los maestros de una institución educativa del nivel secundaria, para lo cual aplicó y diseñó una metodología de tipo cuantitativa diseño descriptiva correlacional de corte transversal, en una muestra probabilística con 50 profesores; utilizando un cuestionario, llegando a la conclusión que el liderazgo directivo Corresponde principalmente al liderazgo democrático y transformacional; a nivel de compromiso organizacional, se encuentra moderadamente desarrollado, principalmente compromisos emocionales y normativos, esta investigación da soporte a nuestro estudio Gestión directiva y compromiso organizacional desde la perspectiva de los docentes, ya que nos brinda información relacionada con las variables y sus

dimensiones, sobre todo el tipo de liderazgo más generalizado en algunas instituciones.

Guevara. (2020) en su investigación que tuvo como objetivo establecer las relaciones de Gestión directiva y compromiso laboral de los maestros en la gran unidad escolar del Callao, para lo cual aplicó y diseñó una metodología de tipo aplicado cuantitativo diseño descriptiva correlacional de corte transversal, bajo un modelo hipotético deductivo en una muestra no probabilística censal de 92 docentes; utilizando una encuesta 20 ítems y una escala tipo Likert; llegando a la conclusión que se encuentra una significativa relación existe entre el trabajo de gestión y los compromisos adquiridos como educadores de una comunidad de enseñanza del Callao: esta investigación da soporte a nuestro estudio Gestión directiva y compromiso organizacional desde la expectativas y motivaciones como entes educadores, ya que nos brinda información/experiencia relacionada con las variables y sus dimensiones, que encuentran resultados importantes que reflejan relaciones verificadas.

Por su parte, Balderrama (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar cómo incide la gestión directiva en el desempeño docente del nivel inicial en el Distrito de Anco Huallo, en base a una línea metodológica de carácter cuantitativa, no experimental, explicativa, con una muestra de 30 docentes a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los resultados corroboraron una relación directa y significativa entre las variables; además, el coeficiente calculado ($Rho=0.849$) demostró una correlación positiva y alta entre la gestión directiva y desempeño docentes del nivel inicial, Distrito de Anco Huallo, 2021. Como conclusión se determinó que existe una relación directa positiva de nivel alto entre las variables gestión directiva y desempeño docentes del nivel inicial.

Hanco (2019). en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre Gestión por Competencia y desempeño laboral en trabajadores de EsSalud del Cusco. Mediante un estudio descriptivo correlacional no experimental, transversal. Trabajó con una muestra censal de 23 licenciadas en enfermería de EsSalud, a quienes aplicó un cuestionario de Gestión por Competencia y desempeño laboral validado y confiable estadísticamente con Alfa de Cronbach.

Para el procesamiento de la información utilizó el software SPSS, presentando los datos en tablas y gráficos. Encontró que los resultados inferenciales mediante la estadística no paramétrica Rho de Spearman muestran que existe correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables a una $p < 0.000$, concluyendo que ambas variables tienen una correlación directa, es decir que, a mayores valores de la Gestión por Competencias, existirán mayores niveles de desempeño laboral.

A continuación, se presentan los sustentos teóricos de las variables de la presente investigación describiendo en primer término la definición y dimensiones de la Gestión Directiva y en segundo lugar la definición y dimensiones de competencias laborales.

Referente a la variable Gestión Directiva: Según Tabares y Miranda (2015), define qué Gestión directiva es una agrupación de técnicas y actividades que permiten dirigir y direccionar la institución educativa. Miranda (2015), menciona también que una de las estrategias es el establecimiento de los logros y aspiraciones de toda institución, así como gestionar recursos de forma estratégica, por lo tanto, se trata de una entidad escolar con espacios organizados, siendo el consenso en todo el ámbito educativo.

Pero en las nuevas formas organizativas donde la complejidad se encuentra implícita, lo cual visualizan circunstancias con distintos grados de dificultad (Del Águila y Meléndez, 2003). En vista de esto, las organizaciones tienen la capacidad de utilizar el conocimiento adquirido en el proceso de distribución y retroalimentación para utilizar su propia complejidad para transformarse en mejores condiciones. Esto es Gestión directiva.

Para realizar cambios en las entidades de educación básica, es necesaria la gestión del directivo sustentada en el liderazgo y pueda gestionar, promover los talentos de cada participante que interactúa en la comunidad educativa apoyando a los estudiantes que buscan formación en los aprendizajes en curso (Herrera y Tobón 2017). Lo que significa incentivar a todos los integrantes de la familia educativa, teniendo presente las opiniones y conocimientos de cada integrante del

centro educativo, Formar una organización en la que los empleados partan de una visión común, promover el trabajo colaborativo, permitir que las instituciones educativas localicen sus propias necesidades operativas y construir con base en evidencia específica, establecer proyectos de mejora del sistema (Herrera y Tobón, 2017).

Tobón (2017) señala que el fundamento teórico de la gestión educativa, es el modelo socioformativo. No cabe duda de que la transformación actual del sistema de educación básica regular requiere nuevos planes de acción institucional y la adopción de modelos y / o métodos educativos que lo sustenten, como la formación social, para poder transitar desde allí y promover cambios que impulsen el desarrollo. Dentro de las instituciones educativas, para que puedan desarrollarse activamente (Tobón, 2017); de igual manera, las actividades clave de gestión no solo se ubican en actividades administrativas, sino también en aspectos que se han caracterizado como parte del liderazgo transformacional, tomando en cuenta la intensificación del cambio y la incertidumbre que lo acompaña, ya que, hoy por hoy están relacionados (Cortés, 2004). Por lo tanto, la responsabilidad institucional de fortalecer las actividades de gestión otorga gran importancia a la promesa de resultados y la posibilidad de rendición de cuenta.

Por su parte, Reynoso (2018) sobre la gestión directiva en las organizaciones educativas, expone que sobre esta variable es importante definir el alcance de la gestión y la administración en base a los entendimientos, perspectivas y experiencias del personal directivo. De esta manera, expresa que gestionar en una institución educativa, es realizar acciones administrativas, pero también capacitar al equipo educativo representando su naturaleza y responsabilidad en la sociedad.

El formato institucional presentado, es una propuesta que puede ser considerada como el perfeccionamiento de los métodos de gestión directiva vinculado en las instituciones de educación básica para construir los escenarios que estimulen, y logren perfeccionar el trabajo del servicio educativo.

Es importante reconocer que es necesario efectuar nuevas investigaciones que nos permitan realizar la evaluación del modelo, cuando este se encuentre en

práctica, a si valorar su beneficio para plantear las mejoras oportunas en el establecimiento de una cultura institucional de calidad orientada en los aprendizajes de los estudiantes con interacción de todos los miembros de la familia educativa

Según Miranda S. (2016) las dimensiones de Gestión Directiva son:

La Gestión Académica: orienta a que los educandos adquieran conocimientos, desempeñando las capacidades esenciales en el desenvolvimiento personal, social como también académico por medio del diseño curricular, desempeño profesional, planificación de tareas y control de conocimientos, mostrando la habilidad de persona en la parte financiera como también contable. (Miranda, 2016)

La Gestión Administrativa y Financiera: Es el área donde se aplican técnicas de soporte a la administración académica, administrativa de la planta física, los recursos, las prestaciones, y el manejo hábil de la persona como la parte financiera y contable (Miranda, 2016).

La Gestión de la Comunidad: Dirigida a los vinculo de comunicación que tiene la comunidad con los locales educativos para la participación, convivencia, y atención a las personas con habilidades especiales (Miranda, 2016).

La Gestión Directiva: Área donde se focaliza el direccionamiento específico de política institucional, gestión escolar, involucrando al entorno. De esta manera es viable que el administrador o directivo planifique, desarrollen y midan el desenvolvimiento de la empresa (Miranda, 2016).

Con esta delimitación Arango (2016), elabora la Escala de Gestión Directiva que la evalúa en tres factores de Gestión. Competencia Gerencial, Habilidades de Dirección y Habilidades Administrativas.

La Escala que mide la Gestión de la Dirección, está diseñada con el propósito de evaluar la gestión de directores desde la percepción del docente bajo los parámetros de Likert para la construcción de escalas:

Mide cuatro Factores: Primero el Incumplimientos de las Políticas de Gestión en el Proceso de Dirección, con los Factores a). Manejo gerencial, b). Planeación-

estrategia y organización; segundo Deficiencias de las Políticas de Gestión en el Proceso de Dirección, con los factores a). Desarrollo Personal, b) Personal Docente y No docente, tercero el Empirismos Aplicativos con los Factores a). Trabajo en Equipo, b). Habilidad de Gestión, el cuarto factor Carencias Institucionales, con los Factores de a). Capacitación técnico-pedagógico, b). Supervisión y Control; c) Recursos Financieros

Respecto a las definiciones de las competencias laborales básicas se tiene en cuenta a Aliaga, J. y Egoávil, J. (2016) quienes definen a las Competencias laborales básicas como atributos de los sujetos que le hacen posible lograr con elevada probabilidad un desempeño de orden superior en el medio laboral.

Las competencias son comportamientos, algunas personas se desempeñan mejores que otros, e incluso tienen la capacidad de transformarlos para hacerlos más efectivos en determinadas situaciones. También estos comportamientos se pueden observar en situaciones de trabajo y evaluaciones diarias. Las personas hacen pleno uso de las habilidades, aptitudes y conocimientos que han adquirido.

Respecto a sus dimensiones, Aliaga y Egoávil (2016) señalan que, en este sentido, las competencias laborales básicas a medirse son las siguientes: Perseverancia: es una de las cuatro habilidades que poseen las personas con sabiduría apreciativa, perseverando la búsqueda de algo que ya ha comenzado. No se debe confundir la perseverancia con la terquedad, lo que significa que una vez que olvidemos hacia dónde vamos, redoblabamos nuestros esfuerzos sin ningún estándar. Las personas con alta inteligencia apreciativa saben cuándo detenerse y modificar las acciones a realizar para lograr las metas deseadas. La perseverancia es fundamental en cualquier plan o proyecto que quieras ejecutar para lograr las metas deseadas. Su falta es una de las mayores razones del fracaso.

Relación interpersonal: Es la capacidad de interactuar con los compañeros del trabajo, dentro de un ambiente solidario y consciente de la influencia personal que se ejerce sobre ellos.

Responsabilidad: Creer en el propio trabajo o rol y su valor dentro de la entidad, se traduce en un refuerzo extra, aunque no siempre sea en beneficio propio.

Liderazgo: Habilidad para mejorar su trabajo a través de su experiencia. Es la capacidad de asumir tareas sin que le sean indicadas desempeñándose de manera muy comprometida.

Iniciativa: Capacidad de inventar, crear nuevas ideas, asumiendo la realidad de otra manera, para encontrar soluciones alternativas a los problemas cotidianos.

Trabajo en equipo: Habilidad para contribuir en la consecución de metas comunes, es una cualidad fundamental y muy valorada para escuchar las opiniones de los demás, así como estar dispuesto a colaborar y generar un ambiente de compañerismo.

Orientación a logros: Habilidad de las personas para conseguir sus metas, objetivos propuestos.

Comunicación: Es la capacidad de entablar un dialogo, comprender y hacerse entender con todo tipo de personas

Según Véliz, Jorna & Berra (2016), las competencias laborales es un conglomerado de aptitudes cognitivas teóricas- practicas importantes para el desenvolvimiento y desempeño en los diferentes aspectos, laborales, ocupacionales, que se adquieren a través de la formación y la experiencia profesional.

Para Rueda y Portilla (2019), la capacidad laboral básica o empleabilidad que deben desarrollar los estudiantes para desempeñarse adecuadamente en cualquier entorno productivo en los conocimientos, habilidades, actitudes y valores, independientemente del sector económico, actividad, cargo, complejidad o titulación,

Estrada (2012), señala que, entendidas como competencias transversales, las competencias básicas devienen transferibles a múltiples contextos, laborales y extra laborales, que van a permitir el desarrollo, la realización y la participación individuales en diferentes ámbitos de la vida (económico, social o comunitario, político, familiar, laboral, educativo).

Martens (1998, 2000) menciona que la capacidad para resolver problemas relacionados en el ámbito laboral demanda competencias humanas y sociopolíticas que contribuyan a mejorar la interacción del profesional con el entorno. Estas se clasifican en: Básicas: Habilidades que toda persona debe tener para vincularse al campo laboral, tales como lectura, escritura y cálculo. Técnico-profesionales o específicas: Relacionadas con la naturaleza propia de la profesión. Sociales: Son las que permiten la relación con otros individuos y con el entorno. Transversales: Habilidades que complementan planes curriculares, como idiomas e informática, se debe formar a las personas con un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo” (Martens, 2000).

Gallart (1995), define las competencias como un conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas de trabajo.

Según algunos modelos teóricos se menciona el enfoque en las competencias, ha llevado a diferentes países a reformar los sistemas de educación y de alineación para las organizaciones, actualizando sus métodos de formación para su capital humano, adaptarlos a los cambios organizativos con nuevos perfiles profesionales. Al actualizar y adquirir conocimientos, habilidades y talentos propiciaran la obtención de un desempeño eficiente y de alta calidad, acorde con los nuevos requerimientos del entorno laboral, los resultados han llevado al desarrollo de nuevas capacidades. (Monzo, 2011)

Alles (2009) propuso el concepto de competencia, a través de una serie de libros en tres volúmenes denominada trilogía, donde señaló que la competencia se dividió en tres grupos, al mismo tiempo estos grupos se dividieron en subgrupos, estableciendo en estos, la definición de comportamiento en la distribución como ejemplo; el aspecto más relevante es la seleccionan las 60 habilidades más utilizadas en el siglo XXI, que combinan nuevos conceptos, definiciones de las competencias , manejo de habilidades y diccionarios de comportamiento. Considerando como temas relacionados con la aplicación de los recursos humanos, afrontar los nuevos desafíos de la competitividad global en temas organizativos

Según Díaz & Arancibia (2011) la definición de competencia ha conducido en determinados autores a plantear la expresión de “movimiento de las competencias” donde se puede circunscribir toda variedad de enunciados, intenciones, orientaciones y categorizaciones.

Respecto a modelos teóricos de Competencia laboral básica se considera a la evolución de la tecnología, los procesos de producción y, de manera general la sociedad, es necesario elevar el nivel de competitividad de la industria y las condiciones de vida y de trabajo de los individuos, De acuerdo a Ibarra (1997) el enfoque de competencia laboral (CL) surge mundialmente como una respuesta a estos requerimientos de la globalización, coadyuvando a mejorar permanentemente la calidad y la pertinencia de la educación, la capacitación y la formación del capital humano.

Se han ejecutado diferentes análisis con el objetivo de investigar y ordenar las competencias laborales básicas para la empleabilidad para proponer diversos modelos teóricos.

Tal y como afirma Llinares (2020), no existe acuerdo sobre cuáles son las competencias laborales básicas para la empleabilidad. De entre todos los modelos se puede extraer un número reducido de competencias que aparecen en un 50 % o más de los modelos (aprendizaje a lo largo de la vida, comunicación, trabajo en equipo, flexibilidad/ adaptación al cambio, organización del trabajo y gestión del tiempo, resolución de problemas, toma de decisiones, capacidad para relacionarse con otras personas, iniciativa, gestión de la información y el conocimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, puesto que según el Portal DUOC (2020) del Centro de Recursos para el aprendizaje y la investigación se define a la Investigación aplicada como aquella que requiere de un conocimiento teórico, que se basa en los resultados de una investigación básica, para buscar encontrar innovaciones tecnológicas que resuelvan los problemas concretos. Asimismo, este tipo de investigación, Renacyt-CONCYTEC (2018), la define como aquella que se sustenta en un problema relevante para ser investigado con la finalidad de recomendar estrategias de solución o intervención.

Además, esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo, ya que se midieron las variables (Bernal, 2006). El nivel empleado fue correlacional, porque pretendió conocer la relación o determinar el grado de asociación (no causal) que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Gallardo, 2017).

Igualmente, como señala Ñaupas et al. (2018) la presente investigación fue correlacional, ya que lo que se buscó en el mencionado estudio fue establecer cuál es el grado de intensidad y de relación que existe y se encuentran asociadas las variables de investigación.

Este estudio corresponde a un diseño no experimental de corte transversal. Es no experimental porque no se manipularon las variables estableciéndose la observación de los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente ser analizados (Hernández, et al., (2014). Es transversal, porque se recolectaron datos en un tiempo determinado para luego describir y analizar las informaciones recogidas (Cazau, 2006).

En cuanto al método que se empleó, fue el hipotético-deductivo, pues partía de una hipótesis que fue demostrada (Bernal, 2006).

El tipo y diseño de investigación se grafica en la Figura 1.

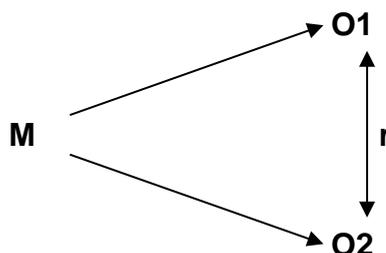


Figura 1. Tipo y diseño de la presente investigación.

Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1. Gestión directiva.

O2 = Variable 2. Competencia Laboral Básica

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Variable 1 (V1) Gestión directiva.

Variable 2 (V2) Competencia Laboral Básica

Definición Conceptual

V1. Gestión directiva. Gestión directiva es un conjunto de procesos y actividades que permiten dirigir y direccionar la institución educativa. Arango (2017).

V2. Competencia Laboral Básica. Son atributos de los sujetos que le hacen posible lograr con elevada probabilidad un desempeño de orden superior en el medio laboral (Aliaga y Egoávil, 2016).

Definición operacional

V1. Operacionalmente la Gestión directiva se determinó con la Escala de Gestión Directiva de Arango (2016), el mismo que evalúa tres Dimensiones de Gestión. Competencia Gerencial, Habilidades de Dirección y Habilidades

Administrativas. Primera dimensión: Competencia Gerencial con los Factores: a). Manejo gerencial; b). Planeación-estrategia y organización; c) Desarrollo Personal. Segunda dimensión: Habilidades de Dirección con los Factores: a). Trabajo en Equipo, b) Habilidades de Gestión Pública, Tercera dimensión Habilidades de Gestión Administrativa: con los Factores: a). Conocimiento Técnico- Pedagógico; b). Supervisión y Control; c) Recursos Financieros.

V2. Operacionalmente la Competencia Laboral Básica se determinó con la Prueba de Competencias Laborales Básicas de Aliaga y Egoávil, (2016), que mide nueve componentes Perseverancia; Relaciones interpersonales; Responsabilidad; Liderazgo; Iniciativa; Trabajo en equipo; Orientación a logros; Comunicación.

Escala de Medición

Para ambos se consideró la escala nominal tipo Likert.

V1. Para Gestión Directiva la Escala se puntúa en cinco puntos: Poner 5 = si la situación ocurre o se manifiesta SIEMPRE, 4 = si la situación ocurre o se manifiesta CASI SIEMPRE, 3 = si la situación ocurre o se manifiesta A VECES, 2 = si la situación CASI NUNCA ocurre o se manifiesta; Y finalmente 1 = si la situación NUNCA ocurre o se manifiesta.

V2. Para Competencia Laboral son 4 puntos; donde 1 significa Muy en desacuerdo; 2 la situación está en Desacuerdo; 3 si la situación ocurre o se manifiesta De acuerdo y; 4 si la situación ocurre o se manifiesta Muy de acuerdo.

Tabla 1.
Operacionalización de la variable *Gestión Directiva*.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
D1 Competencia Gerencial	Manejo Gerencial	1,2,3,4,5	Escala Likert de 5 puntos	Nivel de Gestión (%)
	Planificación - Estrategia y Organización	6,7,8,9 y 10		
	Desarrollo Personal	11,12 13 14		
D2 Habilidades de Dirección	Trabajo en equipo	15,16,17,18,19	Casi nunca (2)	Regular (21-40%)
	Habilidades de Gestión Pública	20,21,22,23,24, 25,26,27,28	A veces (3)	Aceptable (41-60%)
	Capacitación Técnico Pedagógico	29,30,31,32	Casi siempre (4)	Buena (61-80%)
D3 Habilidades Administrativas	Supervisión y Control	33,34,35,36	Siempre (5)	Excelente (81-100%)
	Recursos financieros	37,38,39,40,41		

Fuente: elaboración propia

Tabla 2.
Operacionalización de la variable *Competencias Laborales*.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
D1 Perseverancia	constancia, criterios, metas	1,8,16,29, 37,52	Escala Likert Muy en Desacuerdo (1) En Desacuerdo (2) De Acuerdo (3) Muy de Acuerdo (4)	Bajo (Menor a 25)
D2 Relaciones interpersonales	capacidad de interacción, influencias	2,10,17,24,31,39,46,54		
D3 Responsabilidad	valoración extra, entrega	3,11,18,32,40,47		Tendencia Bajo (26-45)
D4 Liderazgo	capacidad, entrega	4,12,19,25,33,41,48,55		
D5 Iniciativa	Inventiva, creatividad	5,13,20,26,34,42,49,56		Promedio (46-60)
D6 Trabajo en equipo	metas comunes, colaboración	6,14,21,27,35,43,50,57		
D7 Orientación a logros	metas, objetivos, logros	7,15,22,28,36,44,51,58		Tendencia Alto (61-74)
D8 Comunicación	conversar, entender, hacerse entender	9,23,30,38,45,53		

Fuente: elaboración propia

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: La población según Cazau (2006) comprende al universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados, y representa a la totalidad del fenómeno que se va a observar. La población de esta investigación estaba conformada por 480 docentes varones y mujeres de instituciones educativas de nivel inicial de Carabayllo cuyas edades son entre 23 a 45 años.

Muestra: Para Bernal (2006), una muestra, es parte representativa de la población que se selecciona para realizar un estudio; y en este caso lo conformaron los 164 docentes varones y mujeres de instituciones educativas de nivel inicial de Carabayllo cuyas edades son entre 23 a 45 años.

Muestreo: El muestreo como señala Bernal, (2006), corresponde a diversos tipos de procedimientos, el de los diseños probabilísticos y el no probabilístico, diseños por atributos y por variables. Señala que los diseños probabilísticos y no probabilísticos son los más empleados en las investigaciones académicas (p.162). La muestra que consideramos en este estudio fue de tipo probabilístico y se determinó mediante la fórmula de Fisher y Navarro para muestras finitas al .05% de probabilidad de error:

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

Dónde:

N = Universo

e = error muestra de 1 a 5%

Z = 1,96 (nivel de confianza)

p = 0.50 (probabilidad de éxito)

q = 0.50 (probabilidad de fracaso)

n = ¿? (muestra a determinar)

Reemplazando:

$$n = \frac{(1,96)^2(0.50)(0.50)(480)}{(480 - 1)^2(5) + (1,96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 164$$

Unidad de análisis: Un docente varón o mujer en ejercicio remoto en el periodo escolar 2021 en instituciones educativas de nivel inicial de Carabayllo cuya edad se encuentra entre 23 y 45 años.

Criterios de Inclusión: Los criterios de inclusión determinados para conformar la muestra fueron: (a) Que sean docentes en ejercicio en instituciones educativas de nivel inicial de Carabayllo; (b) que sus edades de 23 a 45 años, y (c) que acepten participar en el estudio.

Criterios de exclusión: Los criterios de exclusión para la conformar la muestra fueron: (a) Que se encuentren con licencia o no lleguen a completar los cuestionarios, y (b) que no presenten algún déficit orgánico, o presenten dificultades de discapacidad visual o cognitiva que le impida completar los cuestionarios.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Respecto a las técnicas e instrumentos; para la recolección de datos o información de la muestra, se empleó la técnica de la encuesta que es un procedimiento de investigación que permite obtener datos de modo rápido y eficaz como señala Gallardo (2017). Se utilizó cuestionarios de tipo Likert validados y con niveles adecuados de confiabilidad, para conocer de modo objetivo y cuantitativo como están funcionando las características de los participantes del estudio, a fin de ayudar a formarse juicios, predicciones y decisiones sobre los resultados alcanzados como señala Cazau (2006). Como señalan Cohen y Swerdlik (2015), para el procesamiento de los datos utilizamos la estadística descriptiva e inferencial, mediante procesadores y programas computarizados.

Los instrumentos para la toma de datos fueron los cuestionarios de la Escala de Gestión Directiva de Arango (2016) para la primera variable, el mismo que

evalúa tres Dimensiones de Gestión. Competencia Gerencial, Habilidades de Dirección y Habilidades Administrativas. Primera dimensión: Competencia Gerencial con los factores a) Manejo Gerencial, b) Planeación- estrategias y organización, c) Desarrollo Personal, Segunda dimensión: Habilidades de Dirección, con los factores a) Trabajo en equipo, b) Habilidades de Gestión Pública, Tercera dimensión: Habilidades Gestión Administrativas, con los Factores a) Conocimiento técnica- Pedagógico, b) Supervisión y Control; c)

Para la segunda variable se empleó la Prueba de Competencias Laborales Básica de Aliaga y Egoávil, (2016), que mide los nueve componentes Perseverancia; Relaciones interpersonales; Responsabilidad; Liderazgo; Iniciativa; Trabajo en equipo; Orientación a logros; Comunicación.

Ambos instrumentos cuentan con niveles de validez y confiabilidad aceptables. Por encontrarse la mayoría de los docentes trabajando en modo remoto, la administración de los cuestionarios fue online para lo cual se utilizaron los Google Forms.

De acuerdo con las normas de los instrumentos, su aplicación se estimó pueda ser de 15 a 30 minutos aproximadamente.

Ficha técnica de la escala para la evaluación de la gestión directiva

Nombre: Escala de Evaluación de la Gestión de la Dirección.

Autores: Nora Arango y Equipo de ACP (Asesoría y Consultoría de Personal).

Año: Construida 2016 informatizado 2019 (ACP-PsychoMetric).

Objetivo: Evaluar la Gestión de Directores.

Número y tipo de Ítems: 41 ítems estructurado bajo los lineamientos de Likert

Tipo de Aplicación: Manual o mediante ordenador (Excel)

Tipo de Calificación: La calificación se realiza mediante un programa con base en Excel que realiza la suma algebraica de los puntajes indicados para cada ítem que coincide con los siguientes criterios. El Programa realiza la sumatoria y conversión de frecuencias. Los puntajes algebraicos para cada escala se obtienen de sumar los puntajes directos otorgados a cada ítem y luego mediante una regla de tres simple se convierte a porcentaje.

5 puntos = si la situación ocurre o se manifiesta SIEMPRE

4 puntos = si la situación ocurre o se manifiesta CASI SIEMPRE

3 puntos = si la situación ocurre o se manifiesta A VECES

2 puntos = si la situación CASI NUNCA ocurre o se manifiesta

1 punto = si la situación NUNCA ocurre o se manifiesta.

Normas de interpretación: Normas Peruanas, en Frecuencias basados en una muestra de 164 sujetos.

Áreas de Evaluación: (I) Competencia Gerencial, con las subescalas (a) manejo gerencial, (b) planeación-estrategia y organización, y (c) desarrollo personal; (II) Habilidades de Dirección, con las subescalas (a) trabajo en Equipo, (b) habilidad de gestión, y (c) capacidad de Liderazgo; y (III) Habilidades Administrativas, con las subescalas (a) capacitación técnico-pedagógico, (b) supervisión y control, y (c) recursos financieros.

Criterios de interpretación: Mientras se incrementa el número de aplicaciones hacia una muestra de mayor dimensión, provisionalmente se emplearon los siguientes criterios de Interpretación a nivel de frecuencias.

NIVEL	POBRE	REGULAR	ACEPTABLE	BUENA	EXCELENTE
Comp. Ger	17 a 28	29 a 38	39 a 48	49 a 59	60 a 70
Habil. De Dir	15 a 25	26 a 36	37 a 47	48 a 58	59 a 70
Hab. Adm	13 a 22	23 a 32	33 a 43	44 a 54	55 a 65
Gest. Direct	46 a 77	78 a 108	109 a 140	141 a 172	173 a 205

Ficha técnica de la prueba de competencias básicas laborales

Nombre de la Prueba: Prueba de Competencias Básicas Laborales para postulantes.

Autores: Equipo GMS. Psic. Jaime Aliaga y Psic. Josué Egoávil

Procedencia: Lima 2016.

Objetivos: Evaluar de manera indirecta competencias o atributos de los sujetos que le hacen posible lograr una probabilidad de adecuado desempeño para la determinación y orientación hacia la elección y ubicación en Áreas Laborales.

Aspectos que evalúa: Iniciativa, Trabajo en equipo, Comunicación, Innovación, Perseverancia, Orientación a logros, Responsabilidad, Relación interpersonal

Rol que cumplen las dimensiones: Son útiles porque ofrecen la oportunidad de una discriminación rápida de algunos factores de personalidad básicos para el desenvolvimiento en tareas laborales, permitiendo al psicólogo asesorar y orientar a los postulantes sobre la elección y ubicación en cargos, puestos o labores.

Metas: permite resultados al diseñar la metodología a usar en el desarrollo de la evaluación estimativa psicométrica, teniendo en cuenta las diferencias individuales y también ayuda a dar sugerencias al postulante (buscador de empleo) sobre las características del puesto y tipología de la persona adecuada a la exigencia, según dado el caso.

Características de la prueba: El contenido de la Prueba está estructurado en un nivel arbitrario. Su forma de presentación es mediante afirmaciones con respuestas descriptivas.

Ítems: Consta de 58 ítems.

Tiempo: La aplicación de esta prueba cuenta con un tiempo sugerido de 15 minutos.

Edades: Varones y mujeres desde los 18 años en adelante

Calificación: Para la calificación se utilizó la siguiente tabla de puntajes

- Muy de Acuerdo = 4 puntos
- De Acuerdo = 3 puntos
- En Desacuerdo = 2 puntos
- Muy en Desacuerdo = 1 puntos

Para la Interpretación de Escalas a nivel general y específicos se utilizaron las siguientes normas: Baremo en puntajes directos (PD) de la Prueba de Gestión Directiva y de Competencias Laborales Básicas

NIVEL	POBRE	REGULAR	ACEPTABLE	BUENA	EXCELENTE
Comp. Ger	17 a 28	29 a 38	39 a 48	49 a 59	60 a 70
Habil. De Dir	15 a 25	26 a 36	37 a 47	48 a 58	59 a 70
Hab. Adm	13 a 22	23 a 32	33 a 43	44 a 54	55 a 65
Gest. Direct	46 a 77	78 a 108	109 a 140	141 a 172	173 a 205

NIVEL	BAJO	TENDENCIA BAJO	PROMEDIO	TENDENCIA ALTO	ALTO
COMPETENCIAS LABORALES	120 a 142	143 a 164	165 a 186	187 a 208	209 a 230

3.5. Procedimientos

Luego de aprobarse este proyecto, se realizaron gestiones de coordinación con las autoridades de las IE de nivel inicial cuyos directores aceptaron participar, a fin de obtener los datos necesarios para su procesamiento.

La aplicación del instrumento se realizó vía formularios Google forms con links enviados a sus correos personales coordinando su envío desde la plataforma institucional, como las preguntas de los cuestionarios son cortos, se aplicaron en una sola sesión para evitar duplicidad de datos. Los cuestionarios para ser aplicados cuentan con instrucciones sencillas para su llenado; y se presentan al inicio del procedimiento de llenado y transportado a un fichero de Excel.

3.6. Métodos de análisis de datos

La información capturada en el archivo Google forms que es una hoja de cálculo del programa Excel de Microsoft®, fue organizada para su depuración y codificación. Luego de lo cual se procesó y analizó con el procesador estadístico SPSS 27 en español. Se empleó la estadística descriptiva empleando medidas de tendencia central como la media, desviación estándar y análisis de frecuencias o porcentajes. Para la confirmación de hipótesis se empleó la estadística inferencial previo a lo cual se realizó el análisis de normalidad utilizando la prueba de Kolmogorov Smirnov, que determinó que para el análisis inferencial se aplique un análisis de correlación Rho de Spearman, pues los datos eran no normales. La confirmación de hipótesis se realizó a un nivel de significancia bilateral de $p < 0.05$ o $p < 0.1$.

3.7. Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos se solicitó que los participantes brinden su consentimiento informado. Para salvaguardar la identidad del participante el tratamiento de los datos fue anónimo, no incluyendo señas o claves que permitan identificarlos. Asimismo, como señala Osorio (2000), las investigaciones con seres humanos éticamente consideran: la Autonomía, la Beneficencia, la Justicia, Privacidad y Confidencialidad.

También se consideran éticamente los aspectos indicados en las normas del Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo (2016), Capítulo II Principios generales y sobre autenticidad de la información.

IV. RESULTADOS

Análisis de resultados estadísticos descriptivos

Variable Gestión Directiva

Tabla 3.

Estadísticos descriptivos de Gestión Directiva y dimensiones.

Dimensiones Categorías	Variable Gestión Directiva		D1 Competencia Gerencial		D2 Habilidades de Dirección		D3 Habilidades Administrativas	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Deficiente	3	1.83	2	1.22	4	2.44	7	4.27
Regular	26	15.85	26	15.85	29	17.68	29	17.68
Eficiente	135	82.32	136	82.93	131	79.88	128	78.05
Total	164	100%	164	100	164	100	164	100

Fuente: Datos recabados de los resultados del cuestionario aplicado.

La tabla 5 de la encuesta aplicada a 164 docentes, según muestran los resultados evidencian que la variable Gestión Directiva es percibida que el mayor porcentaje se ubica en el nivel eficiente cuyo promedio fue de 82.32%, y del nivel regular se obtuvo un porcentaje de 15.85%, y el nivel deficiente fue de 1.83%. La primera dimensión Competencia Gerencial presenta un promedio de 82.93% de eficiente, un promedio de 15.85% de nivel regular y 1.22 de nivel deficiente. La segunda dimensión Habilidades de Dirección en el nivel de eficiencia alcanzó un promedio de 79.88%, en el nivel regular alcanzó un promedio de 17.68% y un 2,44% de nivel deficiente. Finalmente, la tercera dimensión de esta variable que fue Habilidades Administrativas obtuvo un promedio de 78.05% de nivel eficiente, y un promedio de 17.68% de nivel regular y un nivel deficiente con un promedio de 4.27%. Los resultados de la tabla indican que el nivel eficiente tiene datos con mayores promedios lo cual demuestra que Gestión Directiva es más percibida por los encuestados.

Tabla 4.

Estadísticos descriptivos de Competencia Gerencial y dimensiones.

Dimensiones Categorías	Variables Competencia Gerencial		D1 Perseverancia		D2 Relaciones Interpersonales		D3 Responsabilidad		D4 Liderazgo		D5 Iniciativa		D6 Trabajo en equipo		D7 Comunicación		D8 Orientación a logros	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0.00	0	0.00	2	1.22	9	5.49	0	0.00	1	0.61	0	0.0	0	0.00	1	0.61
Regular	63	38.41	106	64.63	58	35.37	102	62.20	28	17.93	22	13.41	14	8.54	13	7.93	93	56.71
Eficiente	101	61.59	58	35.37	104	63.41	53	32.32	136	82.93	141	85.98	150	91.46	151	92.07	70	42.68
Total	164	100	164	100	164	100	164	100	164	100	164	100	164	100	164	100	164	100

Fuente: Datos recabados de los resultados del cuestionario aplicado.

ri 63 41 35 37 1 22

En la tabla 6 de la encuesta aplicada se evidencia que la variable Competencia Gerencial es percibida en su mayor porcentaje en el nivel eficiente con un promedio de 61.59%, y del nivel regular se obtuvo un porcentaje de 38.41%, y el nivel deficiente fue de 0%. La primera dimensión Perseverancia, obtuvo un promedio de 35.37% de eficiente, y el nivel regular alcanzó un 64.63% y el nivel deficiente 0%. La segunda dimensión Relaciones Interpersonales el nivel de eficiente obtuvo un promedio de 63.41%, de nivel regular un promedio 35.37% y de nivel deficiente 1.22%. En la dimensión tercera de Responsabilidad se observan promedios de 32.32% para el nivel eficiente, 62.20% para el nivel regular y 5.29 para el nivel deficiente. La cuarta dimensión Liderazgo, presenta un promedio de 82.93% en el nivel eficiente, un nivel regular con 17.93% y ningún porcentaje en el nivel deficiente. En la quinta dimensión Iniciativa se percibe un 85.98% de promedio eficiente, un 13.41% de nivel regular y un 0.61 de nivel deficiente. La sexta dimensión Trabajo en Equipo fue percibida con un 91.46% con un nivel eficiente, un 8.54% de promedio regular y nada de promedio en el nivel deficiente. La dimensión Comunicación presenta promedios de 92.07% en un nivel eficiente, 7.93 de promedio regular y 0% en el nivel deficiente. En la dimensión Orientación a logros se perciben promedios de 42.68% para el nivel eficiente, 56.71% para el nivel regular y 0.61% para el deficiente. El nivel eficiente presenta mayor promedio porcentual.

Análisis de resultados estadísticos inferenciales

Para el desarrollo de este análisis inferencial se determinó el tipo de método de correlación a realizar, dependiendo si es una prueba paramétrica o no paramétrica. Se tiene en cuenta dos requisitos: Que los datos sean normales y que los datos no sean normales. Al cumplir este requisito, la prueba es paramétrica, caso contrario será no paramétrica. Se determina el tipo de prueba al tener una muestra mayor a 50 realizándose la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 5.

Prueba de Normalidad paramétrica

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,161	164	,000
V2	,075	164	,025

Fuente: SPSS versión 27.

Prueba de hipótesis:

H0: La distribución de los datos de la variable.... Es normal

H1: La distribución de los datos de la variable.... es no normal

Criterio de decisión:

Se rechaza H0 si sig. < 0.05, caso contrario aceptar H0

Variable 1 Gestión Directiva: Dado que sig. = 0.00 < 0.05, entonces se rechaza H0, los datos no son normales

Variable Competencias Laborales: Dado que sig. = 0.025 < 0.05, entonces se rechaza H0, los datos no son normales.

Resumen de selección: Al obtener los resultados de las pruebas de normalidad, se observó que tanto la variable Gestión Directiva y Competencias Laborales tienen datos no normales por lo tanto se tomó la decisión de realizar la prueba paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

Comprobación de la hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre la Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021

H0: No existe relación significativa entre la Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021.

Tabla 6.

Correlaciones Rho de Spearman entre Gestión Directiva y Competencias Laborales.

Correlaciones Rho de Spearman		
		Competencia Laboral
Gestión Directiva	Coefficiente de correlación	,421**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	164

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla de Correlación entre Gestión Directiva y Competencias Laborales, para una muestra de 164 docentes de educación inicial a una $p > 0,05$ (bilateral), encontramos correlación significativa (Rho= 0.421**). Por lo que se acepta la Hipótesis Alternativa que indica que existe relación significativa entre las variables de Gestión Directiva y Competencias Laborales. Por lo tanto, se demuestra según la correlación indicada que existe entre las variables de estudio una relación positiva moderada.

Comprobación de la Hipótesis Específica N° 01

H1: Existe relación significativa entre la Competencia Gerencial de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021.

Tabla 7.

Correlaciones Rho de Spearman entre Dimensión Competencia Gerencial de Gestión Directiva y Competencia Laboral.

Correlaciones Rho de Spearman		
		Competencia Laboral
Competencia Gerencial	Coefficiente de correlación	,358**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	164

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla de Correlación entre Dimensión Competencia Gerencial de Gestión Directiva y Competencia Laboral, para una muestra de 164 docentes de educación inicial a una $p > 0,05$ y $0,01$ (bilateral), encontramos correlación significativa con las competencias transversales de Iniciativa, Trabajo en Equipo, Orientación a logros y Comunicación; Correlación inversa con las competencias transversales de Perseverancia y baja Correlación con Dimensiones, Liderazgo, Relaciones Interpersonales y Responsabilidad. Por lo tanto, se demuestra que hay una relación positiva baja entre la dimensión competencia gerencial de la variable gestión directiva y la variable competencias laborales cuyo valor equivalente de Rho de Spearman fue de $=0,358$.

Resultados Inferenciales de acuerdo con el Objetivo Específico 2

H2: Existe relación significativa entre las Habilidades de Dirección de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021.

Tabla 8.

Correlaciones Rho de Spearman entre Dimensión Habilidades de Dirección de Gestión Directiva y Competencia Laboral.

Correlaciones Rho de Spearman		
		Competencia Laboral
Habilidades de Dirección	Coeficiente de correlación	,408**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	164

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla de Correlación entre Dimensión Habilidades de Dirección de Gestión Directiva y Competencia Laboral, para una muestra de 164 docentes de educación inicial a una $p > 0,05$ y 0.01 (bilateral), encontramos correlación significativa con la variable competencias laborales. Por lo tanto, se demuestra que hay una relación positiva moderada entre la dimensión habilidades de dirección de la variable gestión directiva y la variable competencias laborales cuyo valor equivalente de Rho de Spearman fue de =0,408.

Resultados Inferenciales de acuerdo con el Objetivo Específico 3

H3. Existe relación significativa entre las Habilidades Administrativas de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021.

Tabla 9.

Correlaciones Rho de Spearman entre Dimensión Habilidades Administrativas Gerencial de Gestión Directiva y Competencia Laboral.

Correlaciones Rho de Spearman		
		Competencia Laboral
Habilidades Administrativas	Coefficiente de correlación	,331**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	164

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla de Correlación entre Dimensión de Habilidades Administrativas de Gestión Directiva y Competencia Laboral, para una muestra de 164 docentes de educación inicial a una $p > 0,05$ y 0.01 (bilateral), encontramos correlación significativa con la variable competencias laborales. Por lo tanto, se demuestra que hay una relación positiva baja entre la dimensión habilidades administrativas de la variable gestión directiva y la variable competencias laborales cuyo valor equivalente de Rho de Spearman fue de $=0,331$.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo, por medio de la aplicación de los instrumentos a los 164 docentes de educación inicial que conforman la muestra de este estudio, y el procesamiento de datos, los resultados revelan en la tabla N° 12 “Correlación entre Gestión Directiva y Competencias Laborales” que existe una correlación significativa ($Rho= 0.421^{**}$). Por lo que se aceptó la Hipótesis Alternativa que indica que existe relación significativa entre las variables de Gestión Directiva y Competencias Laborales. En efecto, se demuestra según la correlación indicada que existe entre las variables de estudio una relación positiva moderada.

Los resultados obtenidos tienen relación con lo que expone, Balderrama (2021) quien en su investigación tuvo como objetivo determinar cómo incide la gestión directiva en el desempeño docente del nivel inicial en el Distrito de Anco Huallo. Los resultados en su investigación corroboraron una relación directa y significativa entre las variables; además, el coeficiente calculado ($Rho=0.849$) demostró una correlación positiva y alta entre la gestión directiva y desempeño docentes del nivel inicial, Distrito de Anco Huallo, 2021. Como conclusión determinó que existe una relación directa positiva de nivel alto entre las variables gestión directiva y desempeño docentes del nivel inicial.

Estos resultados son respaldados por lo que expresa Reynoso (2018) sobre la gestión directiva en las organizaciones educativas, pues expone que sobre esta variable es importante definir el alcance de la gestión y la administración en base a los entendimientos, perspectivas y experiencias del personal directivo. De esta manera, expresa que gestionar en una institución educativa, es realizar acciones administrativas, pero también capacitar al equipo educativo representando su naturaleza y responsabilidad en la sociedad.

En efecto, se puede apreciar que lo que expresa Reynoso (2018) tiene alcance horizontal como vertical, horizontal porque el accionar del director está vinculado con entes superiores para obtener beneficios a la institución y horizontal, porque el trabajo es directo con los docentes quienes son los principales actores de la calidad del servicio educativo que se brinda, por lo que la gestión directiva está vinculada con la competencia laboral de los docentes, en este caso del nivel inicial.

Es por ello, que la realidad institucional permite valorar la significancia de las categorías la gestión directiva como aquel conjunto de procesos y actividades que permiten dirigir y direccionar la institución educativa (Arango, 2017). Mientras que, por el lado de competencia laboral, se tomó la definición de Aliaga y Egoávil, 2016, quien mencionó que estos son atributos de los sujetos que le hacen posible lograr con elevada probabilidad un desempeño de orden superior en el medio laboral.

Estos términos están alineados a los expresado por Vega et al. (2020), quien añadió que para verificar el progreso en las competencias docentes se deben emplear herramientas y la estructura resultante permiten medir las capacidades de investigación y pueden utilizarse como insumo para la creación de otras herramientas para la selección de personal y la evaluación del desempeño en el campo.

Muchas instituciones también siguen empleando a personas no académicas en la educación de la primera infancia y les asignan una responsabilidad para la que no están preparadas (Martínez et al., 2016). Esta es una problemática que afrontan la gestión pública de educación y la privada, por lo que, es importante crear espacios de reflexión constante sobre las consecuencias para el futuro maestro de preescolar en dicha escuela

Seguidamente, en relación al objetivo específico uno, se encontró que, en la Correlación entre la Dimensión Competencia Gerencial de Gestión Directiva y Competencias Laborales, encontramos correlación significativa

con las competencias transversales de Iniciativa, Trabajo en Equipo, Orientación a logros y Comunicación; Correlación inversa con las competencias transversales de Perseverancia y baja Correlación con Dimensiones, Liderazgo, Relaciones Interpersonales y Responsabilidad.

Estos resultados van en línea con los hallados por García et al. (2018), señala en su artículo, que los factores asociados a la gestión educativa, requieren de las interacciones, liderazgo, conocimiento, procesos de enseñanza, manejo de las leyes, recursos financieros y tecnológicos articulados como competencias de una buena gestión que permiten obtener una buena calidad educativa. Del mismo modo.

Así como los hallados por Gálvez (2019), que en su investigación encuentra un nivel de compromiso organizacional moderadamente desarrollado, principalmente compromisos emocionales y normativos, relacionada con la variable liderazgo y las relaciones interpersonales.

De acuerdo al objetivo específico dos, en la Correlación entre la Dimensión Habilidades de Dirección de Gestión Directiva y Competencias Laborales, encontramos correlación significativa con las competencias transversales de Iniciativa, Trabajo en Equipo, Orientación a logros y Comunicación; y baja Correlación con las competencias transversales de perseverancia, Relaciones Interpersonales, Responsabilidad y Liderazgo. Estos resultados están en línea con los hallados por López et al. (2018), quien señala que la Gestión Educativa debe considerar competencias de Organización, control, Liderazgo, Planeación y Dirección, como dimensiones más significativas.

Además, se coincidió con Flores y Ramírez (2021), quien encontró que hay algunas habilidades sociales que necesitan ser fortalecidas y mejoradas. Y que el modelo educativo debe actualizarse de acuerdo con la situación actual y las necesidades de los requisitos laborales, donde los profesores deben participar activamente en el cultivo de las habilidades de los

estudiantes, que en nuestro estudio indicaran que el aporte del personal que evalúa la gestión directiva se orienta a generar mejoras institucionales.

Olmos-Rueda y Mas-Torelló (2016) añaden que el diseño y el desarrollo de estos programas formativos, entendiéndose como una herramienta que ayuda a los alumnos a crecer desde el punto de vista competencial facilitan la adquisición de dichas competencias.

Y, finalmente el objetivo específico tres, en la Correlación entre la Dimensión de Habilidades Administrativas de Gestión Directiva y Dimensiones de Competencias Laborales, encontramos correlación significativa con las competencias transversales de Relaciones Interpersonales, Iniciativa, Trabajo en Equipo, Orientación a logros y Comunicación; y baja Correlación con las competencias transversales de perseverancia, Responsabilidad y Liderazgo.

A continuación, se presentan los sustentos teóricos de las variables de la presente investigación describiendo en primer término la definición y dimensiones de la Gestión Directiva y en segundo lugar la definición y dimensiones de competencias laborales

Los resultados de nuestro trabajo permiten inferir que la Gestión directiva está conformada por técnicas y actividades para dirigir y direccionar la institución educativa; y se encuentran sujetas a opinión del cuerpo docente; así como el establecimiento de los logros y aspiraciones (Miranda, 2015), de toda institución, así como gestionar recursos de forma estratégica, cuya complejidad es implícita, lo cual visualizan circunstancias con distintos grados de dificultad como señalan Del Águila y Meléndez (2003). Donde para realizar cambios en la entidad de educación, es necesaria la gestión del directivo sustentada en el liderazgo y pueda gestionar, promoviendo los talentos de cada participante que interactúa en la comunidad educativa.

Lo que significa incentivar a todos los integrantes de la familia educativa, teniendo presente las opiniones y conocimientos de cada integrante del centro educativo donde la competencia comunicación es importante. Formar una organización en la que los empleados partan de una

visión común, promover el trabajo colaborativo, permitir que las instituciones educativas localicen sus propias necesidades operativas y construir con base en evidencia específica, establecer proyectos de mejora del sistema (Herrera y Tobón, 2017), lo cual implica tener competencias organizacionales y de relaciones interpersonales.

Esta investigación, encontró algunas dificultades y limitaciones en su proceso de elaboración; y una de las dificultades presentadas fue la modalidad virtual o los entornos virtuales que generaron mayor reto y presión para el desarrollo de esta investigación. Esta situación condujo a que toda actividad sea trasladada al uso de los medios y recursos digitales, lo cual afectó este proceso por falta del fluido de internet, o también contar con los equipos o accesorios más adaptables a las aplicaciones de las plataformas virtuales y otros, e incluso la comunicación o contacto con los participantes directos o indirectos con esta investigación no fue veces la más apropiada por falta de señal o buena cobertura. La falta de cobertura o el contar con los equipos y accesorios digitales más actualizado generó dificultad para recabar la información requerida para la tesis, retrasando muchas veces la entrega oportuna de los productos académicos. Asimismo, se presentó serias dificultades para el recojo de los resultados del cuestionario aplicado debido a que el instrumento fue remito por el formato de Google form, y los resultados no fueron remitidos a tiempo debido a que muchos participantes que conformaron la muestra tuvieron dificultades para el llenado y la remisión de los resultados, sea por la señal baja de internet ausencia del mismo, problemas de conexión y otros. Situación que sucedía cuando se realizaba esta actividad de modo presencial. Otra situación que trajo falencia a esta investigación fueron los permanentes cambios de los procesos normativos y metodológicos para la elaboración de la investigación, los mismos que para su aplicación generó ciertas dificultades al desviar los trabajos de investigación en varias oportunidades causando cierto retraso en este proceso.

Sobre los aspectos positivos en el desarrollo de esta investigación, cabe resaltar el beneficio de conocer más a profundidad el tema abordado en

la presente investigación, la satisfacción de enriquecer el conocimiento personal y descubrir nuevas realidades sobre los fenómenos estudiados en su habitud sin participación alguna o manipulación de variables, porque esta investigación fue correlacional. Fue bueno tener el respaldo de los participantes voluntarios a la investigación como población de estudio, y finalmente la contribución que aportó el acceso a la conectividad virtual, aunque en ocasiones se logró tener acceso a recursos inalcanzables físicamente, lograr contactos inesperados, el poder navegar y tener a una variedad de recursos que enriquecieron este trabajo. Cabe reconocerse también como fortaleza, el esfuerzo de la universidad al impulsar innovaciones sobre el campo de la investigación, buscando con ello elevar el nivel académico de los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general propuesto, según los resultados obtenidos en la investigación se determina que existe relación positiva moderada entre las variables Gestión Directiva y Competencias Laborales en docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo, cuyo valor equivalente que indica dicha relación fue de $\rho = 0,421$ de Rho de Spearman con una significancia bilateral de $p > 0,05$ y $0,01$.
2. Respecto al primer objetivo específico propuesto, los resultados obtenidos indican una correlación de un valor equivalente de $\rho = 0,358$ de Rho de Spearman con una significancia de $p > 0,05$ y $0,01$ por lo cual se determina que existe una relación positiva pero baja entre la dimensión Competencia Gerencial de Gestión Directiva y la variable Competencias Laborales en los docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo.
3. El segundo objetivo específico propuesto dio como resultado una correlación de un valor equivalente a $\rho = 0,408$ con una significancia bilateral de $p > 0,05$ y $0,01$, resultado que determina que hay una relación positiva moderada entre la dimensión habilidades de dirección de la variable gestión directiva y la variable competencias laborales en los docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo.
4. Respecto al tercer objetivo específico propuesto, se determina que existe relación positiva pero baja entre la dimensión de Habilidades Administrativas de Gestión Directiva y la variable Competencias Laborales en los docentes de Instituciones Educativas Iniciales de Carabayllo, cuyo valor equivalente fue de $\rho = 0,331$ y una significancia bilateral fue de $p > 0,05$ y $0,01$.

VII. RECOMENDACIONES

1. A partir de los resultados obtenidos se recomienda a las autoridades directivas de las Instituciones educativas de nivel inicial de Carabayllo; que realicen gestiones en vínculo con la plana docente de la institución respecto a las competencias laborales mediante la implementación y desarrollo de programas sobre las mencionadas competencias a fin de optimizar el trabajo de los docentes desarrollando habilidades competitivas en su ejercicio laboral.
2. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas del nivel inicial de Carabayllo, considerar y afianzar sus conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes orientadas a su labor como ejecutivos de la institución educativa, mediante talleres, capacitaciones y preparación personal ya que es clave para una buena administración y promoción del progreso de la institución y mejora de la calidad del servicio. Pues es esta una dimensión de gestión observadas como en déficit.
3. Se recomienda a las autoridades de las Instituciones educativas de nivel inicial de Carabayllo promover las habilidades directivas de los encargados de las instituciones educativas del lugar, organizando reuniones de intercambio de información y monitoreo personal, a fin de mejorar y fortalecer dichas capacidades en un afán de ser capacitados para planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de la entidad que dirigen, de forma dinámica, creativa, eficiente y cambiante en función del escenario al que se enfrenten.
4. Los directivos de las Instituciones educativas de nivel inicial de Carabayllo que según los resultados de esta dimensión indican un nivel positivo pero bajo, requieren afianzar estas habilidades para gestionar eficientemente la institución que lideran, mediante conferencias o cursos referentes a la administración educativa, a fin de optimizar las habilidades administrativas de los ejecutivos que le permitan enfocarse, con profunda atención al detalle, en cada una de sus actividades, anticiparse a los problemas y resolverlos con prontitud.

REFERENCIAS

- Aliaga y Egoávil, (2016). Prueba de Competencias Laborales Básicas. ACP. PsychoMetric. Lima
- Allen, N. y Meyer (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica SA.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, M. (2003): *El equipo Directivo. Recursos Técnicos de Gestión*. Editorial Laboratorio Educativo. Caracas, Venezuela. 333 p.
- Anaya, D., & López, E. (2015). *Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria*. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452.
- Anaya, R (2013). El programa de educación en valores y su relación con el razonamiento moral, ideología educativa y liderazgo del centro docente. *Nósis*, 22(44), 91-118.
- Arango (2017). Escala de Gestión Directiva. ACP. PsychoMetric. Lima
- Araque J. y Rivera N. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Arias, Walter y Arias, Gabriela. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia y trabajo*, 76(51), 185-191.
- Ayala, M. y Rojas, G. (2013). Liderazgo del director y gestión de calidad según docentes de la I.E.N Ramiro Prialé Prialé UGEL 01. San Juan de Miraflores- 2013. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Lima

- Baer, M. y Frese, M. (2003). Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of organizational behavior*, 24, 45-68.
- Balderrama, L. (2021). Gestión directiva y su incidencia en el desempeño docente del nivel inicial, distrito de Anco Huallo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72231/Balderrama_AL-SD.pdf?sequence=8
- Baldoni, P. (2012). *Deserción universitaria en el área de ingenierías*. (Tesis doctoral). Universidad Católica Santa María, Arequipa, Perú.
- Barraza, J. (2015). Compromiso Organizacional de los docentes: Un Estudio Exploratorio. (Tesis de maestría). Universidad de Canatlán, estado de Durango, México.
- Blázquez, A. (2013). Un modelo de pensamiento estratégico para favorecer la gestión del cambio en las organizaciones. *Administer*, 23, 9-24.
- Bontis, N. y SerenkoA, (2009). A causal of human capital antecedents and consequents in the Financial services industry. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 53-69. doi:<https://doi.org/10.1108/14691930910922897>.
- Burnes, B. (2005). Complexity theories and organizational change. *International Journal of Management Reviews*, 7(2), 73-90.
- Casimiro, C.; Tobalino, D.; Casimiro, W. y Fernández, B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 21 de diciembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400444&lng=es&tlng=es.
- Castellanos, J. (2003). Pymes Innovadoras. Cambio de estrategias e instrumentos. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (47), 10-33.

- Cernas, D., Mercado, P., & Davis, M. (2018). Perespectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 1-9.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. 28(40), 90-100.
- Cortés, A (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista Ciencias Sociales*, 106, 2004 (4)-107, 2005 (1), 203-214
- Davis, J., y Wilson, S. (2010). Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 73(6), 349-353.
- Díaz y Arancibia (2011). Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las personas. *Psykhé*, 11(2).
- DUOC (2020). Diferencia entre la investigación básica y la aplicada. Centro de Recursos para el aprendizaje y la investigación
<http://www.duoc.cl/biblioteca/crai/diferencia-entre-la-investigacion-basica-y-la-aplicada>
- Espinoza y Quispe (2019). Competencia laboral y calidad de servicio de los trabajadores de la procuraduría en la Municipalidad Distrital de Imperial, Cañete, 2019.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59729?show=full>
- Espinoza, O., Castillo, D., y González, L.. (2017). Educación de adultos en Chile: percepciones y valoraciones de sus beneficiarios. *Revista Brasileira de Educagao*, 22(71), 1-27. <https://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782017227176>

- Estrada, J. (2012). La formación por competencias y el mundo del trabajo: De la calificación a la empleabilidad. *Revista de Salud Pública*, 14(1), 98-111.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0124-00642012000700009>
- Fernández, E. (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior en México. *Innovación Educativa*, 17(74), 183-207.
- Fullan, M. (2002). *Los nuevos significados del cambio en educación*. Madrid, España: Octaedro.
- Gallart, M. A. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. *Boletín de la red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, 13-18.
- Ganga, F., Ramos, M., Leal, A., & Valdivieso, P. (2015). *Teoría de agencia (TA): supuestos teóricos aplicables a la gestión universitaria*. *Innovar*, 25(57), 11-26. doi:doi: 10.15446/innovar.v25n57.50324
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 6787: DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- Hanco, P. (2019) Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33855/hanco_lp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Harris, A. (2008). *Distributed School Leadership: Developing tomorrow's leaders*. New York: Routledge.
- Hernández, J. S., Tobón, S., & Vázquez, J. M. (2015). Estudio del liderazgo Socioformativo mediante la cartografía conceptual. Obtenido de *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(2), 105-128:
<https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/2878/3095>

- Herrera, S. R., & Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque Socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. Obtenido de Revista de Pedagogía, 38(102), 164-194:
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ped/article/view/13758/13452
- Huarcaya, J. (2014). Relación entre el compromiso docente y la cultura organizacional en las instituciones educativas de la RED N° 05, UGEL de Ventanilla - Callao - 2013. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Ibarra, A. (1997). Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. Sistemas de normalización y certificación de competencia laboral. México.
- Kose, A.. (2016). The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate. Journal of Education and Practice, 7(27), 42-52.
<https://iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/33205>
- Linda, M., & Fitria, Y. (2019). The effect of intellectual capital on job satisfaction on bank employees. Revista de Ciencias Humanas y Sociales, 35(19), 1244-1265. Obtenido de
<http://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24080/24524>
- López, P. (2010): Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa. Estudios Pedagógicos XXXVI, N° 1: 147-158.
<http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v36n1/art08.pdf>
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Ad-
minister, (26), 5-15.*
- Mertens, L. (2000). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Madrid, España: ediciones OEI.
- Monzo Arevalo, R. (2011). Formación basada en competencias, el caso de los estudios de la Escuela de Administración Instituciones de la Universidad

panamericana en México. Barcelona, España: Universidad Internacional de Catalunya. Pdf.

Nahid Naderi, A. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workpl*

Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. 5° Edición, Bogotá. Ediciones de la U. ISBN 978-958-762-876-0. Disponible en: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Ngozi, R., Jones, G., y Prince, N. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management. *Management*, 5(1), 6-14. doi: 10.5923/j.mm.20150501.02

Ollins, W. (2006) *La identidad corporativa como herramienta de comunicación*, en "Imagen e identidad", n° 3.

Palma, S. (2003). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. <http://www.ilustrados.com/documentos/motivacionyclima.doc>

Pantoja-Aguilar, M. P. (2019). Indicadores de desempeño académico como predictores de captación de recursos financieros. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 79, 1-27. doi:<https://orcid.org/0000-0002-8337-5427>

Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. doi:10.22507/rli.v15n1a9

Pérez-Ruiz, A. (2014). Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Educ.* 17 (2), 357-69. Doi. 10.5294/edu.2014.17.2.9. <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/3693/3658>

- Pons, J., y Ramos, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 28(2), 81-98.
- Reynoso, J. (2018). Un diagnóstico de la universidad mexicana en la obra El libro de la universidad imaginada. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 952–978.
<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.485>
- Riveros, E. (2010). *La gestión sostenible y la asociatividad como factores de competitividad empresarial bajo un enfoque sistémico. In Bases conceptuales para establecer indicadores de gestión sostenible y asociatividad: un aporte a la competitividad de las Pyme desde el desarrollo sostenible*. pp. 16-30. Bogotá - Colombia: Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Robbins, Stephen y Coulter, Mary. (1996). *Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.*
- Robles y Villanueva (2021). Estrategia didáctica para desarrollar la competencia digital en docentes de una institución educativa en el Callao.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/11833>
- Ruiz, María, Moreno, Juan y Vera, José. (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8(2), 68-75
- Sandoval, J. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232014000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- SEP. (2016). *El Modelo Educativo 2016. El planteamiento pedagógico de la Reforma Educativa*. México: SEP.
- Sepúlveda, F. y Aparicio, C. (2017). El desafío de los directores de escuelas chilenas: Liderando a partir de un enfoque instruccional hacia un enfoque

distribuido. *Revista Electrónica Gestión de la Educación*, 4(2), 1-19. Doi 10.15517/rge.v7i2.30599

Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609.

Sun, Rachel. (2016). *Student Misbehavior in Hong Kong: The Predictive Role of Positive Youth Development and School Satisfaction*. *Applied Research in Quality of Life*, 11(3), 1-17.

Vela y Flores (2018). Modelo pedagógico de gestión del talento para potenciar competencias laborales en los docentes de inglés de una universidad privada de Lima Metropolitana.

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3234>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión Directiva y competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo. 2021							
AUTOR: Morán Hernández Jessica Marlene							
<p>Problema general: ¿Cómo es la relación entre la Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo?</p> <p>P. específicos: ¿Cómo es la relación entre la Competencia Gerencial de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo?</p> <p>¿Cómo es la relación entre las Habilidades de Dirección de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo</p> <p>O. específicos: Determinar la relación entre la Competencia Gerencial de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo</p> <p>Determinar la relación entre las Habilidades de Dirección de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo</p> <p>H. específicas H1: Existe relación significativa entre la Competencia Gerencial de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo</p> <p>H2: Existe relación significativa entre las Habilidades de Dirección de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo</p>	VARIABLES				
			Variable 1: Gestión Directiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			D1 Competencia Gerencial	- Manejo Gerencial. - Planeación- Estrategia y Organización. - Desarrollo Personal	1,2,3,4,5, 6,7,8 ,9 y 10 11,12,13,14	Escala Likert de 5 puntos Nunca (1) Casi Nunca (2)	Nivel de Gestión (%) Pobre 0-20 Regular 21-40
			D2 Habilidades de Dirección	- Trabajo en equipo. - Habilidad de Gestión Pública	15,16,17,18,19 20,21,22,23,24,25,26,27,28	A veces (3)	Aceptable 41-60
			D3 Habilidades administrativas	- Capacitación Técnico- Pedagógico - Supervisión y Control. - Recursos Financieros	29,30,31,32 33,34,35,36 37,38,39,40,41	Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena 61-80 Excelente 81-100
			Variable 2: Competencias Laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			D1 Perseverancia	Constancia, criterios, metas.	1,8,16,29,37,52	Escala Likert	Bajo Menor a 25
			D2 Relaciones Interpersonales	capacidad de interacción, influencias	2,10,17,24,31,39,46,54	Muy en desacuerdo (1)	Tend. Bajo 26-45
D3 Responsabilidad	valoración extra, entrega	3,11,18.32,40,47	En desacuerdo				
D4 Liderazgo	Capacidad, entrega	4,12,19,25,33,41,48,55					

¿Cómo es la relación entre las Habilidades Administrativas de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo	Determinar la relación entre las Habilidades Administrativas de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo	H3. Existe relación significativa entre las Habilidades Administrativas de Gestión directiva y las Competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo.	D5 Iniciativa	Inventiva, creatividad	5,13,20,26,34,42,49,56	(2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)	Promedio 46-60 Tend. Alto 61-74 Alto 75 a más
			D6 Trabajo en equipo	Metas comunes, colaboración	6,14,21,27,35, 43,50,57		
			D7 Orientación a Logros	Metas, objetivos, logros,	7,15,22,28,36, 44,51,58		
			D8 Comunicación	Conversar. entender, hacerse entender	9,23,30,38,45, 53		

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Según Renacyt-CONCYTEC (2018), es de tipo Aplicada</p> <p>Nivel: Es descriptivo porque se describirá el comportamiento de las variables para conocerlas teóricamente persiguiendo las generalizaciones con vistas al progreso de una hipótesis basada en principios y leyes (Zorrilla, 1993).</p> <p>Enfoque: Cuantitativo por el enfoque utilizado ya que se medirán las variables (Bernal, 2006)</p> <p>Método: En cuanto al método que se empleará, es hipotético-deductivo, pues parte de una hipótesis que será demostrada (Bernal, 2006).</p> <p>Diseño: Como señalan Hernández, et al., (2014), este estudio corresponde a un diseño no experimental de corte transversal, correlacional</p>	<p>Población: Cazau (2006). Comprende al universo, y representa a la totalidad del fenómeno que se va a observar. La población estará conformada por 480 docentes varones y mujeres de Instituciones Educativas de nivel Inicial de Carabayllo cuyas edades son entre 23 a 45 años</p> <p>Muestra: Bernal (2006), es parte representativa de la población que se selecciona para realizar un estudio; lo conformarán los 164 docentes varones y mujeres de Instituciones Educativas de nivel Inicial de Carabayllo cuyas edades son entre 23 a 45 años</p> <p>Muestreo: Bernal, 2006), corresponde a diversos tipos de procedimientos, probabilísticos y no probabilístico, diseños por atributos y por variables. Los diseños probabilísticos y no probabilísticos son los más empleados. La muestra de este estudio será el de tipo probabilístico determinado mediante la fórmula de Fisher y Navarro para muestras finitas al .05% de probabilidad de error</p>	<p>Variable 1: Gestión Directiva Técnica: Encuesta. Cuestionario Instrumento: Escala de Gestión Directiva de Arango (2016), el mismo que evalúa tres Dimensiones de Gestión. Competencia Gerencial, Habilidades de Dirección y Habilidades Administrativas.</p> <p>Variable 2: Competencia Laboral Técnica: Encuesta. Cuestionario Instrumento: Prueba de Competencias Laborales de Aliaga y Egoávil, (2016), que mide nueve componentes Perseverancia; Relaciones interpersonales; Responsabilidad; Liderazgo; Iniciativa; Trabajo en equipo; Orientación a logros; Comunicación.</p>	<p>Descriptiva: Se hará uso de la estadística descriptiva empleando medidas de tendencia central como la media, desviación estándar y análisis de frecuencias o porcentajes.</p> <p>Inferencial: Para la confirmación de hipótesis se empleará la estadística inferencial previo a lo cual se realizará el análisis de normalidad utilizando la prueba de Kolmogorov Smirnov, para el análisis inferencial se aplicará un análisis de correlación (r de Pearson o Rho de Spearman). La confirmación de hipótesis se realizará a un nivel de significancia bilateral de $p < 0.05$ o $p < 0.1$.</p> <p>Se procesará y analizará con el software estadístico SPSS 27 de IBM en español</p>

Operacionalización de la variable Gestión Directiva.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
D1 Competencia Gerencial	Manejo Gerencial	1,2,3,4,5	Escala Likert de 5 puntos	Nivel de Gestión (%)
	Planificación - Estrategia y Organización	6,7,8,9 y 10		
	Desarrollo Personal	11,12 13 14		
D2 Habilidades de Dirección	Trabajo en equipo	15,16,17,18,19	Casi nunca (2)	Regular (21-40%)
	Habilidades de Gestión Pública	20,21,22,23,24, 25,26,27,28	A veces (3)	Aceptable (41-60%)
	Capacitación Técnico Pedagógico	29,30,31,32	Casi siempre (4)	Buena (61-80%)
D3 Habilidades Administrativas	Supervisión y Control	33,34,35,36	Siempre (5)	Excelente (81-100%)
	Recursos financieros	37,38,39,40,41		

Operacionalización de la variable Competencias Laborales

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
D1 Perseverancia	constancia, criterios, metas	1,8,16,29, 37,52	Escala Likert	Bajo (Menor a 25)
D2 Relaciones interpersonales	capacidad de interacción, influencias	2,10,17,24,31,39,46,54		
D3 Responsabilidad	valoración extra, entrega	3,11,18,32,40,47	Muy en Desacuerdo (1)	Tendencia Bajo (26-45)
D4 Liderazgo	capacidad, entrega	4,12,19,25,33,41,48,55	En Desacuerdo (2)	Promedio (46-60)
D5 Iniciativa	Inventiva, creatividad	5,13,20,26,34,42,49,56		
D6 Trabajo en equipo	metas comunes, colaboración	6,14,21,27,35,43,50,57	De Acuerdo (3)	Tendencia Alto (61-74)
D7 Orientación a logros	metas, objetivos, logros	7,15,22,28,36,44,51,58		
D8 Comunicación	conversar, entender, hacerse entender	9,23,30,38,45,53	Muy de Acuerdo (4)	Alto (75 a más)

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Jessica Marlene Morán Hernández, con Nro. DNI.06895233, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: **“Gestión Directiva y competencias laborales básicas desde la perspectiva de los docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabaylo. 2021”**, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Gestión Directiva.

Escala valorativa

Escala de medida	Valor
si la situación ocurre o se manifiesta siempre (S)	5
si la situación ocurre o se manifiesta casi siempre (CS)	4
si la situación ocurre o se manifiesta a veces (AV)	3
si la situación casi nunca ocurre o se manifiesta. (CN)	2
si la situación nunca ocurre o se manifiesta. (N)	1

Ítems o pregunta	1	2	3	4	5
Variable 1 Gestión Directiva	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Competencia Gerencial					
1. Posee un nivel de conocimientos relacionados a su Función					
2. Tiene dominio de Técnicas y Métodos para la toma de decisiones					
3. Es efectivo en sus acciones					

4. Tiene el respeto de todo el personal					
5. Su mentalidad es ágil					
6. Tiene capacidad proyectiva al cambio					
7. Es bien organizado y demuestra eficacia					
8. Es innovador					
9. Tiene creatividad e ingenio					
10. Es dedicado a su trabajo					
11. Promueve la capacidad del personal					
12. Se preocupa por mejorar la calidad educativa					
13. Estimula la creatividad e iniciativa					
14. Tiene contacto frecuente con el personal					
Dimensión 2: Habilidades de Dirección					
15. Propicia la participación de todo el personal.					
16. Contribuye al buen espíritu del personal					
17. Influye en el grupo					
18. Reconoce individualmente a cada persona					
19. Desarrolla programas de interacción entre el personal					
20. Mantiene un control de sus reacciones					
21. Muestra comprensión a las ideas de los demás					
22. Se preocupa de los problemas del personal					
23. Es efectivo en resolver los problemas de la institución					
24. Delega con facilidad las actividades institucionales					
25. Posee capacidad de toma de decisiones					
26. Optimiza la gestión educativa					
27. Le preocupa la producción					
28. Toma decisiones y las comunica					

Dimensión 3: Habilidades administrativas					
29. Posee conocimiento técnico de las acciones Pedagógicas					
30. Imparte enseñanzas al personal					
31. Demuestra interés por los estudiantes					
32. Posee información actualizada					
33. Tiene contacto frecuente con todo el personal					
34. Es objetivo y justo					
35. Orienta adecuadamente al personal.					
3.) Se comunica claramente con el personal					
37. Tiene conocimiento acerca de presupuestos					
38. Posee cualidades para administrar recursos					
39. Genera mayores ingresos para la institución					
40. Orienta adecuadamente a la Asociación de Padres de Familia					
41. Promueve actividades y genera recursos					

Muchas gracias

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA PARA LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DIRECTIVA

Nombre: Escala de Evaluación de la Gestión de la Dirección.

Autores: Nora Arango y Equipo de ACP (Asesoría y Consultoría de Personal).

Año: Construida 2016 informatizado 2019 (ACP-PsychoMetric).

Objetivo: Evaluar la Gestión de Directores.

Número y tipo de Ítems: 41 ítems estructurado bajo los lineamientos de Likert

Tipo de Aplicación: Manual o mediante ordenador (Excel)

Tipo de Calificación: La calificación se realiza mediante un programa con base en Excel que realiza la suma algebraica de los puntajes indicados para cada ítem que coincide con los siguientes criterios. El Programa realiza la sumatoria y conversión de frecuencias. Los puntajes algebraicos para cada escala se obtienen de sumar los puntajes directos otorgados a cada ítem y luego mediante una regla de tres simple se convierte a porcentaje.

5 puntos = si la situación ocurre o se manifiesta SIEMPRE

4 puntos = si la situación ocurre o se manifiesta CASI SIEMPRE

3 puntos = si la situación ocurre o se manifiesta A VECES

2 puntos = si la situación CASI NUNCA ocurre o se manifiesta

1 punto = si la situación NUNCA ocurre o se manifiesta.

Normas de interpretación: Normas Peruanas, en Frecuencias basados en una muestra de 164 sujetos.

Áreas de Evaluación Tres áreas: I. Competencia Gerencial con las subescalas a). Manejo gerencial, b). Planeación-estrategia y organización; y c). Desarrollo Personal; II. Habilidades de Dirección con las subescalas a). Trabajo en Equipo, b). Habilidad de Gestión, c). Capacidad de Liderazgo; y III. Habilidades administrativas, con las subescalas de a). Capacitación técnico-pedagógico, b). Supervisión y Control; y c). Recursos Financieros

CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN

Mientras se incrementa el número de aplicaciones hacia una muestra de mayor dimensión, provisionalmente se emplearán los siguientes criterios de Interpretación a nivel de frecuencias.

FRECUENCIAS	CRITERIOS
< a 20	POBRE/MALA
21 a 40	REGULAR
41 a 60	ACEPTABLE/ PROMEDIO
61 a 80	BUENO
81 a 100	EXCELENTE

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES BASICAS

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Jessica Marlene Morán Hernandez, con Nro. DNI.06895233, de la Universidad César Vallejo.

La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: **“Gestión Directiva y competencias laborales básicas desde la perspectiva de los docentes de Instituciones Educativas Inicial de Carabayllo. 2021”**, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Competencias Laborales Básicas.

Escala de medida	Valor
Muy de acuerdo (A)	A
De acuerdo (B)	B
En desacuerdo (C)	C
Muy en desacuerdo (D)	D

Ítems o preguntas	A	B	C	D
1. Los contratiempos le desaniman.				
2. Es cumplido en cualquier trabajo que realiza.				
3. Tiene o ha tenido influencia en el grupo o grupos de los que forma o a formado parte.				
4. Evita caer en problemas que no son evidentes para los demás.				
5. Respeta el rol o funciones de los otros cuando trabaja o ha trabajado en equipo.				
6. Trabaja para llegar a metas elevadas.				
7. Se expresa muy bien oralmente.				
8. Le gusta trabajar duro.				
9. Pierde rápidamente la paciencia con las personas.				
10. Tiene hábitos de trabajo bien desarrollados.				
11. Procura ocupar en el trabajo o grupo un puesto directivo.				
12. Tiene ideas innovadoras para realizar una o varias tareas.				
13. Contribuye a un clima de armonía en el equipo en el que trabaja o ha trabajado.				
14. Tiene nuevas metas a lograr cada cierto tiempo.				
15. Es muy hábil para expresarse por escrito.				
16. Suele fijarse metas, pero después las cambia.				
17. Es concienzudo(a) y responsable.				
18. Busca de ser una persona influyente.				
19. Hace planes de contingencia o alternativas por si acaso algo no sale bien.				
20. Actúa buscando el compañerismo en el equipo o grupo de trabajo.				
21. Amplía sus conocimientos y/o destrezas en relación al				

trabajo que hace.				
22. Emplea muy bien los medios electrónicos para comunicarse con los miembros de su grupo o equipo laboral.				
23. No habla sino lo mejor de las otras personas.				
24. No toma en serio sus responsabilidades.				
25. Es una persona rápida para adecuarse a los cambios.				
26. Busca un objetivo común en el grupo o equipo en el que trabaja.				
27. Se esfuerza continuamente por sobresalir				
28. Trasmite bien sus ideas a los miembros del grupo.				
29. Ha estado obsesionado con una idea o proyecto durante un tiempo, pero luego perdió el interés.				
30. Se conduce pensando que la mayoría de la gente aprende rápidamente a evitar cometer el mismo error dos veces.				
31. Realiza su trabajo a pesar de tener problemas.				
32. Actúa en un grupo buscando lograr ser el jefe o líder.				
33. Ve la realización de su trabajo desde distintos puntos de vista.				
34. Conoce o ha conocido a todos los miembros de su equipo de trabajo.				
35. Le satisface que haya competitividad				
36. Escucha con mucha atención a las personas que laboran con Usted				
37. Termina lo que comienza.				
38. Actúa pensando que, si uno quiere que algo esté bien hecho, tiene que hacerlo uno mismo.				
39. Soporta hacer las mismas tareas por mucho tiempo.				
40. Es fácilmente manejado por otros.				

41. Lleva la iniciativa presentando ideas para tomar decisiones en el grupo.				
42. Busca la cooperación entre todos los miembros del grupo.				
43. No elude el hacer tareas difíciles.				
44. Interpreta bien lo que las otras personas quieren decirle.				
45. Acepta la crítica con buen humor.				
46. Le falta sentido de responsabilidad.				
47. Es capaz de manejar cualquier situación.				
48. En su actuar se adelanta a las situaciones que surjan.				
49. Actúa de manera tal que su accionar no impacte negativamente en el desempeño del grupo o equipo del que forma parte.				
50. Busca conseguir las metas o realizar los proyectos que se ha propuesto.				
51. Adapta el nivel de lo que dice a las características de la persona o personas con las que se comunica.				
52. Se considera diligente.				
53. Actúa pensando que casi toda la gente trata de hacer lo correcto cuando se les da una oportunidad.				
54. Es capaz de mantener un horario establecido.				
55) Actúa de manera que se generen nuevas oportunidades.				
56. Es decidido partidario de la frase "Amor a la camiseta" cuando se trabaja en grupo o equipo.				
57. Busca oportunidades de formación y desarrollo en las cosas que realiza.				
58. Se asegura de que quien le escuche haya comprendido lo que usted ha querido decir.				

Muchas gracias

FICHA TÉCNICA DE LA PRUEBA DE COMPETENCIAS BÁSICAS LABORALES

Nombre de la Prueba: Prueba de Competencias Básicas Laborales para Postulantes.

Autores: Equipo GMS. Psic. Jaime Aliaga y Psic. Josué Egoávil

Procedencia: Lima 2016.

Objetivos: Evaluar de manera indirecta competencias o atributos de los sujetos que le hacen posible lograr una probabilidad de adecuado desempeño para la determinación y orientación hacia la elección y ubicación en Áreas Laborales.

Aspectos que evalúa: Iniciativa, Trabajo en equipo, Comunicación, Innovación, Perseverancia, Orientación a logros, Responsabilidad, Relación interpersonal

Rol que cumplen las dimensiones: Son útiles porque ofrecen la oportunidad de una discriminación rápida de algunos factores de personalidad básicos para el desenvolvimiento en tareas laborales, permitiendo al psicólogo asesorar y orientar a los postulantes sobre la elección y ubicación en cargos, puestos o labores.

Metas: permite resultados al diseñar la metodología a usar en el desarrollo de la evaluación estimativa psicométrica, teniendo en cuenta las diferencias individuales y también ayuda a dar sugerencias al postulante (buscador de empleo) sobre las características del puesto y tipología de la persona adecuada a la exigencia, según dado el caso.

Características de la Prueba: El contenido de la Prueba está estructurado en un nivel arbitrario. Su forma de presentación es mediante afirmaciones con respuestas descriptivas.

Items: Consta de 58 ítems.

Tiempo: La aplicación de esta prueba cuenta con un tiempo sugerido de 15 minutos.

Edades: Varones y mujeres desde los 18 años en adelante

Calificación: Para la calificación utilice la siguiente tabla de puntajes

Muy de Acuerdo = 4 puntos

De Acuerdo = 3 puntos

En Desacuerdo = 2 puntos

Muy en Desacuerdo= 1 puntos

Para la Interpretación de Escalas a nivel general y específicos utilice las siguientes

normas:

Baremo en percentiles (Pc) de la Prueba de Competencias Laborales Básicas en función al Género.

Baremo en percentiles (Pc) de la Prueba de Competencias Laborales Básicas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de octubre de 2021

Carta P. 620-2021-UCV-EPG-SP

LICENCIADA
MIRTA VEGA ARIAS
COORDINADORA DE LA RED 16 CARABAYLLO
I.E. "RAUL PORRAS BARRENECHEA "

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MORÁN HERNÁNDEZ , JESSICA MARLENE** ; identificado(a) con DNI/CE N° 06895233 y código de matrícula N° 7000446700; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DIRECTIVA Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIAL DE CARABAYLLO-2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea"	
Nombre del Titular o Representante legal: Unidad de Gestión Educativa Local UGELN°04	
Nombres y Apellidos Victoria Mirta Vega Arias	DNI: 09545455

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión directiva y competencias laborales en los docentes de Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial, Carabayllo, Lima, 2021	
Nombre del Programa Académico: Programa Académico de maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Jessica Marlene Morán Hernández	DNI: 06895233

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:

Firma:



(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, 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.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Jessica Marlene Morán Hernández con Nro. DNI. 06895233, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título "Gestión directiva y competencias laborales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial, Carabaylo- 2021" el cual tiene fines únicamente estadísticos y académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Si Ud. accede a participar de este estudio se le solicitará responder unos cuestionarios sobre las variables mencionadas, líneas arriba, esto le tomará un aproximado de 15 minutos de su valioso tiempo. La información recopilada es netamente anónima, se empleará para los propósitos u objetivos de la tesis empleada, una vez transcrita las respuestas del cuestionario, se destruirá. si en caso tenga alguna duda de la investigación puede hacer las respectivas preguntas que desee en cualquier momento durante la participación .

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar al investigador al celular 981306756 o correo jmorán@ucvvirtual.edu.pe

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)