

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

**Relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales
Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**

Área: Ciencias Sociales

Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada

Para optar el título de Licenciada en Administración

Autora: Milagros Alessandra Timoteo Ramirez

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Relación entre competencias laborales de docentes y eficacia
organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales
Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (Presidente)

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dr. Caucha Morales, Luis Jhony (Secretario)

Código ORCID: 0000-0002-4786-9008

Mg. Ruiz Montealegre, Antonio Alberto (Vocal)

Código ORCID: 0000-0001-5367-4963

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Relación entre competencias laborales de docentes y eficacia
organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales
Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma.**

Br. Timoteo Ramírez, Milagros Alessandra (Autora)

Código ORCID: 0009-0003-0658-5791

Mg. Ruiz Montealegre, Antonio Alberto (Asesor)

Código ORCID: 0000-0001-5367-4963

Tumbes, 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los 17 días del mes mayo del dos mil veinticuatro, siendo las 21:30 horas, en el Aula 03, de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 335-2023/UNTUMBES- FACEC-D, docentes: Dr. **JESUS MERINO VELASQUEZ**, (Presidente) Dr. **LUIS CAUCHA MORALES**, (Secretario) y Mg. **ANTONIO RUIZ MONTEALGRE**, (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. **Antonio Ruiz Montealegre**, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "**denominado: "Relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023"**", para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACION**, presentado por la Bachiller: **MILAGROS ALESSANDRA TIMOTEO RAMIREZ**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los Bachilleres: **MILAGROS ALESSANDRA TIMOTEO RAMIREZ**, con calificativo A.P.R.C.B.A.D.C. - MUY BUENO

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda A.T.O. para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACION**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las ...11... horas ...00... minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Dr. **JESUS MERINO VELASQUEZ**
DNI N° 60240035
Código ORCID N° 0000-0003-2301-4481
Presidente

Tumbes, 17 de mayo de 2024

Dr. **LUIS CAUCHA MORALES**
DNI N° 41378328
Código ORCID N° 0000-0002-4786-9008
Secretario

Mg. **ANTONIO RUIZ MONTEALGRE**
DNI N° 08887528
Código ORCID N° 0000-0001-5367-4963
Vocal

- C.c:
- Jurados (3)
- Asesor
- Interesados
- Archivo (Decanato)

Relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023

por Milagros Alessandra Timoteo Ramirez

Fecha de entrega: 10-jun-2024 05:30p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2399914559

Nombre del archivo:

Relación_entre_competencias_laborales_de_docentes_y_eficacia_organizacional_institución_educativa_042_Alipio_Rosales_Camacho_Pampas_de_Hospital_Tumbes_2023 (245.74K)

Total de palabras: 12645

Total de caracteres: 73265



Mg. Ruiz Montalegre, Antonio Alberto

DNI: 08887528

ORCID:0000-0001-5367-4963

Relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

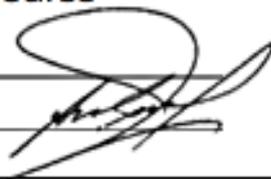
INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES


Mg. Ruiz Montealegre, Antonio Alberto
DNI: 08887528
% ORCID:0000-0001-5367-4963
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%
6	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
7	care.org.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%

9	pdfkul.com Fuente de Internet	 Mg. Ruz Montalegre, Antonio Alberto DNI: 08887528 ORCID:0000-0001-5367-4963	<1 %
10	blogs.usil.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
11	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
12	riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet		<1 %
13	www.unesco.org Fuente de Internet		<1 %
14	es.scribd.com Fuente de Internet		<1 %
15	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
16	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
17	editorial.umariana.edu.co Fuente de Internet		<1 %
18	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
19	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
20	www.slideshare.net Fuente de Internet		<1 %

21	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
22	www.uv.es Fuente de Internet	<1 %
23	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	revistas.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Mg. Ruiz Montenegro, Antonio Alberto
DNI: 08887528
ORCID:0000-0001-5367-4963

DEDICATORIA

A mi familia, por formarme y ser la persona que hoy soy.

A Jeffrey y Stephanie, por motivarme a superar los desafíos que se me presentaron día a día.

AGRADECIMIENTO

Al docente Jesús Merino, por compartir sus conocimientos y críticas constructivas que mejoraron mi desempeño como estudiante.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. REVISIÓN DE LITERATURA	20
2.1. Bases teórico – científicas	20
2.1.1. Competencias laborales.....	20
2.1.2. Eficacia organizacional.....	25
2.1.3. Marco normativo de la institución educativa	28
2.2. Antecedentes	30
2.3. Definición de términos básicos	33
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	35
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	35
3.2. Población, muestra y muestreo	36
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos	39
3.4. Análisis de confiabilidad.....	42
3.5. Procesamiento y análisis de datos	43
3.6. Hipótesis	43
3.7. Definición y operacionalización de variables.....	45
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
4.1. Resultados inferenciales.....	48
4.2. Discusión.....	53
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
VIII. ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estudiantes de nivel secundario matriculados en la I.E. 042 A.R.C.	37
Tabla 2: Proporción muestral para la variable competencias laborales	39
Tabla 3: Rangos de confiabilidad del alfa de Cronbach.....	42
Tabla 4: Operacionalización de la variable competencias laborales	46
Tabla 5: Operacionalización de la variable eficacia organizacional.....	47
Tabla 6: Correlación: competencias laborales y eficacia organizacional.....	48
Tabla 7: Correlación: competencia técnica y eficacia organizacional.....	49
Tabla 8: Correlación: competencia metodológica y eficacia organizacional	49
Tabla 9: Correlación: competencia social y eficacia organizacional.....	50
Tabla 10: Correlación: competencia participativa y eficacia organizacional.....	50
Tabla 11: Correlación: competencias laborales y calidad del servicio.....	51
Tabla 12: Correlación: competencias laborales y productividad organizacional ...	51
Tabla 13: Correlación: competencias laborales y eficiencia organizacional.....	52
Tabla 14: Correlación: competencias laborales y satisfacción del usuario	52

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	68
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	71
Anexo 3: Grado de relación según coeficiente de correlación	72
Anexo 4: Carta de autorización para ejecución de tesis.....	73
Anexo 5: Carta de aceptación de ejecución de tesis.....	74
Anexo 6: Cuestionario: Eficacia organizacional.....	75
Anexo 7: Cuestionario: Competencias laborales.....	77
Anexo 8: Análisis de confiabilidad de la variable competencias laborales	79
Anexo 9: Análisis de confiabilidad de la variable eficacia organizacional	80
Anexo 10: Evidencia de aplicación de encuestas.....	81
Anexo 11: Certificación de asesoría.....	82

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la intención de dilucidar la existencia de relación entre la variable de competencias laborales y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho, aplicando una metodología cuantitativa, bajo un diseño no experimental y transversal. Se establecieron dos muestras obtenidas con la fórmula de poblaciones finitas: 97 estudiantes y 109 padres de familia, a quienes se les aplicó un cuestionario (respectivamente), midiéndose en la primera variable las dimensiones técnica, metodológica, social y participativa según el modelo planteado por Bunk (1994); y en la segunda variable las dimensiones de calidad, productividad, eficiencia y satisfacción según el autor Ivancevich y Konopaske. (2008). En los resultados, se destaca una correlación significativa con un $p < 0.05$ y positiva media con Rho de Spearman de 0.209, que demuestra una relación directa entre las variables en estudio, concluyendo que la presencia de habilidades en los docentes se asocia al logro de resultados óptimos de la institución educativa.

Palabras clave: competencias, desempeño, educación, estrategias, eficacia, calidad del servicio, satisfacción del usuario, docentes.

ABSTRACT

The present research was carried out with the intention of elucidating the existence of a relationship between the variable of labor competencies and organizational effectiveness in the I.E. 042 Alipio Rosales Camacho, applying a quantitative methodology, under a non-experimental and transversal design. Two samples obtained with the finite population formula were established: 97 students and 109 parents, to whom a questionnaire was applied (respectively), measuring in the first variable the technical, methodological, social and participative dimensions according to the model proposed by Bunk (1994); and in the second variable the dimensions of quality, productivity, efficiency and satisfaction according to the author Ivancevich and Konopaske (2008). In the results, a significant correlation stands out with a $p < 0.05$ and positive mean with Spearman's Rho of 0.209, which demonstrates a direct relationship between the variables under study, concluding that the presence of skills in teachers is associated with the achievement of optimal results of the educational institution.

Key words: competencies, methodology, teaching, strategies, effectiveness, quality of service, user satisfaction, social skills.

I. INTRODUCCIÓN

La evolución constante del mercado laboral requiere que las organizaciones tanto públicas como privadas logren un nivel de eficacia alto para mantener su competitividad. Es así que, los trabajadores que posean las capacidades y habilidades necesarias para desempeñarse con excelencia dentro de la organización, favorecerán al alcance de resultados.

Se entiende por competencias laborales al conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y capacidades que los docentes deben poseer para realizar sus tareas con un desempeño sobresaliente; y a la eficacia organizacional de la institución educativa, como la capacidad de concretar objetivos y cumplir con la misión de ofrecer un servicio de calidad a los estudiantes de manera exitosa. A partir de los conceptos, es posible inferir que la eficacia abarca la adecuada gestión de recursos, procesos y estrategias como también del talento y las capacidades que posee el cuerpo docente.

La importancia de implementar competencias laborales radica en que asegura la eficiencia de los procesos, reduciendo la rotación y aportando un valor adicional a la misión y visión de la organización. El desempeño de los empleados es el factor distintivo y la ventaja competitiva de una empresa. (Guzmán, Paternina y Flórez, 2020)

Según la UNESCO (2023), en todo el mundo hay un déficit de 69 millones de docentes y muchos de los que trabajan actualmente carecen de cualificaciones y formación básicas para seguir el ritmo de los cambios en la educación.

Los países a nivel global buscan aumentar la cantidad de docentes calificados y motivados, aplicando un enfoque de competencias laborales hacia una educación

de calidad que responda a las necesidades y contexto social de los estudiantes, construyendo así escuelas eficaces.

Esquerre y Pérez (2021) aseveran que el docente del siglo XXI debe de observar los aspectos sociales, políticos y económicos de su contexto, para analizar y adecuar su práctica profesional; gestionar y mediar los aprendizajes de sus estudiantes; conocer de las teorías y los modelos curriculares; planificar los procesos educativos y, sobre todo, comunicarse asertivamente y trabajar en equipo. Asimismo, debe investigar, emprender e innovar permanentemente, también saber usar las tecnologías de la información y presentar una elevada capacidad de adaptación a los cambios.

En el año 2021, un estudio realizado por la ONU en América Latina respecto a la calidad educativa muestra como resultado que, en 16 países del continente, en promedio, no se registraron avances destacables en conocimientos de matemática y lectura, y que se esperaba esta situación empeore debido al golpe de la pandemia.

Al haber finalizado la pandemia, es necesario plantear una reformulación de la educación para afrontar esta nueva realidad, determinarse nuevas estrategias y mayor inversión pública, además de que en este proceso se involucre no solo al estudiante sino también a los padres de familia en conjunto con el trabajo de los docentes.

Care Perú (2023) analiza los resultados de unas encuestas realizadas en Perú, que revelaron que el cierre de las escuelas provocado por la COVID-19 afectó en mayor medida el aprendizaje de las niñas, niños y adolescentes. Factores como la falta de acceso a la conectividad, a los materiales educativos, servicios básicos, entre otros, agravó la desigualdad ya existente en la educación del país.

Victorio (2022) comenta que aún se percibe una falta de acompañamiento al docente en relación a mejorar los procesos de enseñanza y/o aprendizaje; por ello, se requieren estrategias innovadoras que viabilicen la formación de los docentes que se encuentran en provincias o a nivel nacional.

Orientar las escuelas hacia la calidad educativa significa evaluar el desempeño docente, teniendo en cuenta las competencias que se establecen dentro del marco del buen desempeño y los procesos de preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la vida escolar y la sociedad, así como el desarrollo profesional y personal. (Ministerio de Educación [MINEDU], 2012).

En la institución educativa 042 Alipio Rosales Camacho, ubicada en el distrito de Pampas de Hospital, que cuenta con 34 docentes en condición de nombrados y contratados, se plantea que la eficacia organizacional presenta una asociación con el nivel de competencias laborales que posee el cuerpo docente. Según el enfoque holístico de competencias de Bunk (1994) complementado con las competencias presentadas en el Marco de buen desempeño docente (2022) publicado por el Ministerio de Educación, se observaron falencias en: competencia técnica, presenciando conocimientos limitados en el área desempeñada por los docentes, mermando la calidad del aprendizaje de los estudiantes; competencia metodológica al utilizar instrumentos de evaluación, afectando la rapidez y coherencia en el proceso de enseñanza; competencia social, con una interacción pobre entre colegas dentro de la misma institución, evidenciando la falta de comunicación asertiva y cuestiones éticas de los trabajadores, y competencia participativa, mostrando un trabajo en equipo con faltas de colaboración entre los docentes o integración en la estructuración de documentos de gestión; siendo factores que se relacionan con la eficacia organizacional que posee la institución educativa mencionada, impactando la educación de los estudiantes, la posibilidad de logros académicos, la utilización óptima de recursos o instrumentos, y la satisfacción de la comunidad distrital con el servicio educativo.

Ante la problemática local presentada, se formula como interrogante general: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023?; y los siguientes problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre la competencia técnica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho?, 2. ¿Cuál es la relación entre la competencia metodológica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio

Rosales Camacho?, 3. ¿Cuál es la relación entre la competencia social de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho? y 4. ¿Cuál es la relación entre la competencia participativa de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho?

Esta investigación se fundamenta en los estudios de competencias laborales del autor alemán Bunk (1994) quien, según su enfoque holístico, desagrega el concepto de competencias laborales en: competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales y competencias participativas. Asimismo, la segunda variable se fundamenta en el enfoque de Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) quienes definen a la calidad del servicio, productividad organizacional, eficiencia organizacional y satisfacción del usuario como indicadores de eficacia organizacional, orientados y adaptados al sector educativo para la ejecución de esta investigación. Estos conocimientos explican el comportamiento e influencia entre las variables mencionadas para su comprensión y estudio, y así, favorecer a mejorar el servicio educativo otorgado por la I.E. 042 A.R.C. e introducir la perspectiva de la existencia de una relación entre las competencias laborales y la eficacia organizacional, para la adopción de medidas correctoras a la problemática percibida.

En la ejecución de la investigación se aplican métodos, técnicas y procedimientos que permiten probar la hipótesis planteada y efectuar la correlación de las variables, así también, se realiza con la expectativa de que los resultados obtenidos contribuyan a investigaciones futuras de otros autores que indaguen acerca del tema analizado, ya que cumple con todos los procesos establecidos en el ámbito científico.

Con este estudio se espera contribuir en la mejora del nivel de eficacia organizacional de la institución educativa en mención a través de un cuerpo docente competente e incrementar significativamente la calidad del servicio educativo que se brinda en el distrito de Pampas de Hospital, Tumbes.

Como objetivo general se plantea determinar la relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, en la institución educativa 042

Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023; y como objetivos específicos: 1. Describir la relación entre la competencia técnica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho, 2. Identificar la relación entre la competencia metodológica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho, 3. Explicar la relación entre la competencia social de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho y 4. Analizar la relación entre la competencia participativa de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho.

El presente documento, se divide en ocho capítulos: en el capítulo I, abordará la situación problemática que origina esta investigación y su importancia dentro del ámbito científico y social; en el capítulo II, se revisan bases teóricas que fundamentan el estudio de las variables Competencias laborales y Eficacia organizacional; en el capítulo III, se describen los métodos y técnicas usadas durante la investigación; en el capítulo IV, se presentan los resultados estadísticos y su interpretación de acuerdo a los objetivos planteados y los antecedentes presentados; en el capítulo V, se explican los resultados dando lugar a las conclusiones halladas a partir del estudio realizado; en el capítulo VI, se expresan consideraciones que la organización puede seguir según la problemática presentada y los resultados obtenidos; en el capítulo VII, se listan todas las fuentes bibliográficas consultadas durante el estudio según normas APA; y en el capítulo VIII, se muestran documentos y evidencias que sostienen o complementan esta tesis.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Bases teórico – científicas

Las organizaciones requieren de un personal capaz de ejercer a cabalidad sus funciones de acuerdo a las competencias que requiere el puesto que desempeñan buscando la excelencia en la calidad del servicio que ofrecen.

2.1.1. Competencias laborales

Definiciones

Del Pozo (2017) explica:

Es la integración de un conjunto de capacidades que se ponen en acción en un contexto determinado para solucionar un problema, permitiendo un desempeño satisfactorio en situaciones reales. Una competencia profesional es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad laboral movilizand o los conocimientos y destrezas necesarios para lograr unos objetivos. (p. 9)

Bunk (1994) afirma:

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión; pudiera resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y estuviera capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (p. 9)

Alles (2006) precisa que “las competencias laborales serán aquellas que permitan alcanzar los objetivos estratégicos de la organización según sus requerimientos”. (p. 71)

Modelo holístico

Alles (2007) afirma:

Para que los valores se conviertan en recursos efectivos dentro de la organización, es necesario integrarlos como competencias dentro de un modelo de gestión basado en competencias. De esta manera, las personas serán escogidas, evaluadas y capacitadas en función de los valores corporativos, lo que permitirá que la organización alcance sus objetivos y cumpla con su misión y visión. (p. 37)

Este enfoque posibilita una perspectiva más completa y sofisticada de la concepción de competencia. Se toman en cuenta tres aspectos clave: las responsabilidades desempeñadas, los rasgos personales requeridos para llevarlas a cabo de manera eficaz y eficiente.

Las competencias abarcan no solo habilidades técnicas, sino que también engloban características personales y la capacidad de adaptarse a diversas situaciones.

Dimensiones

Según el enfoque holístico de competencias de Bunk, el carácter complejo de las competencias profesionales se expresa no solo en la necesaria integración de competencia técnica (conocimientos, habilidades) o metodológica (acción y estrategias), sino también en competencia social (interacciones sociales) y las competencias participativas (toma de decisiones y trabajo en equipo).

A. Competencia técnica

Según Bunk (1994) la tiene el trabajador que “domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello” (p. 3).

Desde el punto de vista de Echeverría (2002) significa “poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral” (p. 18).

El Marco de buen desempeño docente (2022) expone:

El docente que dispone de competencia técnica comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales (materiales e inmateriales) y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p. 18)

La competencia técnica se adquiere a través de la educación formal, la formación profesional, la experiencia laboral y el aprendizaje continuo. Estas pueden ser evaluadas a través de pruebas prácticas, proyectos o evaluaciones de desempeño.

B. Competencia metodológica

Según Bunk (1994) la posee el trabajador que “sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas del trabajo” (p. 3).

Para Echeverría (2002) es “saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas” (p. 18).

El Marco de buen desempeño docente (2022) expresa:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. (p. 19)

Esta competencia está relacionada con la capacidad de planificar, organizar, ejecutar y evaluar de manera eficiente y efectiva las actividades dentro del contexto educativo. Para poder aplicar las competencias metodológicas es necesario contar con habilidades transversales, como la capacidad de análisis, el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la resolución de problemas.

C. Competencia social

Según Bunk (1994) el trabajador que abarca esta competencia es quien “sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal” (p. 4).

Para Echeverría (2002) se refiere a “tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones” (p. 18).

El Marco de buen desempeño docente (2022) indica:

Se refiere al logro de comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p. 19)

Los trabajadores que poseen competencia social tienden a ser más efectivos en la resolución de problemas, la gestión de conflictos, la creación de redes profesionales y la promoción de un clima laboral positivo.

D. Competencia participativa

Según Bunk (1994) la domina “aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades” (p. 4).

Para Echeverría (2002) es estar “atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo” (p.18).

El Marco de buen desempeño docente (2022) explica:

Refiere la reflexión sistemática del docente sobre la práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (p. 19)

Poseer competencia participativa significa que el docente sea capaz de involucrarse activamente y de manera constructiva con la institución en la que desempeña labores, contribuyendo de manera significativa y colaborativa en la toma de decisiones más informadas y equitativas, la generación de ideas, el aumento de la productividad y la innovación.

2.1.2. Eficacia organizacional

Definiciones

Según Jones (2010) “es una medida de la pertinencia de las metas que los gerentes decidieron que persiguiera la organización y del grado en que esa organización alcanza tales metas.” (p. 6).

Para Mochón F., Mochón M. y Sáez (2014) “consiste en realizar las actividades de tal forma que se logran los objetivos de la organización. Se ocupa del logro de grandes objetivos o fines” (p. 10).

Desde la perspectiva de Chiavenato (2011) “Es una medida normativa del logro de resultados. En términos económicos, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona” (p. 22).

Dimensiones

Según el criterio de Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), se plantean las siguientes dimensiones de eficacia organizacional adaptadas al ámbito educativo:

A. Calidad del servicio

Para mantenerse dentro del mercado competitivo, las organizaciones deben diseñar y elaborar productos o servicios y tratar a los clientes de forma casi perfecta, lo que significa que ahora la calidad es un imperativo en las organizaciones. La

calidad es definida como la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes.

Según el artículo 13 de la Ley General de Educación 28044 (2023), la calidad de la educación “representa el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida”.

Vasquez (2013) manifiesta:

La calidad se relaciona con las acciones involucradas en el proceso educativo, la manera en que el estudiante exhibe un crecimiento en sus habilidades y competencias, así como la promoción de la autonomía en la toma de decisiones. También implica fomentar la creatividad en la resolución de desafíos tanto grandes como pequeños, y fortalecer la capacidad de trabajo y la perseverancia ante los desafíos del entorno. (p. 12)

Según Boderó (2014) se establecen los siguientes principios de calidad dentro de un centro educativo:

1. La estructura del sistema educativo y la elaboración y adaptación del currículo a las diferentes aptitudes, intereses y necesidades de los estudiantes.
2. El fortalecimiento institucional de los centros educativos, mediante el refuerzo de su autonomía, la capacitación de los docentes y un sistema de verificación de los procesos y los resultados.
3. La determinación de las competencias y responsabilidades de los distintos sectores del centro educativo, el clima de estudio y la convivencia escolar.

B. Productividad organizacional

Refleja la relación entre insumos utilizados y la producción. Las medidas de productividad en una I.E. son el rendimiento académico de los estudiantes, la

retención escolar, la tasa de graduación, etc. Cada organización tiene insumos y productos que necesitan corresponder a la misión y visión de la misma. Estos indicadores se reflejan directamente con el servicio que perciben los clientes de la institución educativa.

Bodero (2014) comenta que “el producto educativo típico de la institución educativa es la educación, como formación integral del ser humano, que se manifiesta en los valores” (p. 115).

La productividad en una institución educativa se refiere a la relación entre los resultados académicos o los logros educativos y los recursos invertidos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En otras palabras, mide la eficiencia con la que se utilizan los recursos disponibles para obtener resultados educativos positivos.

C. Eficiencia organizacional

Se define como la proporción de productos o calidad de servicio con respecto a insumos utilizados. Entre los indicadores de eficiencia se hallan la tasa de repitencia, el tiempo de inactividad, tasa de abandono interanual, etc. Una institución eficiente implica establecer una gestión eficaz de los recursos, implementar estrategias pedagógicas efectivas y la colaboración de todos los actores involucrados en el proceso educativo.

Según Palacios citado por Bodero (2014), se definen los siguientes criterios para medir la relación entre la eficiencia y la eficacia organizacional:

1. Reconocimiento de los alumnos, padres, personal del centro y cuantas personas reciben el efecto o impacto del producto educativo.
2. Permanencia o duración del producto educativo o sus efectos en su ámbito social.
3. Excelencia o perfección en relación con los fines o metas (objetivos del centro educativo).

La eficiencia organizacional en las instituciones educativas se refiere a la capacidad de lograr sus objetivos y metas utilizando la menor cantidad de recursos posible. Se trata de hacer más con menos, maximizando la utilización de recursos humanos, financieros y materiales en el contexto educativo.

D. Satisfacción del usuario

La satisfacción del usuario se refiere a la entrega de un servicio o producto por parte de la organización a sus usuarios para cumplir o superar expectativas o necesidades. Algunos de los indicadores que reflejan un nivel de satisfacción alto en los estudiantes son: compromiso con el aprendizaje, motivación, mejores resultados académicos.

Flores (2014) explica:

La meta de la institución debe ser que sus estudiantes manifiesten su satisfacción con el rigor de los cursos, con las interacciones con su profesor y los otros estudiantes, con la justicia con que se le evalúa, etc., así como las instalaciones y el equipamiento que apoyan dichas interacciones. (p. 81)

2.1.3. Marco normativo de la institución educativa

Según la Ley General de Educación (Ley 28044), es fin de la educación peruana:

Desarrollar individuos que alcancen su plena realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa mediante la promoción de la formación y consolidación de su identidad y autoestima, así como su adecuada y crítica integración a la sociedad para ejercer su ciudadanía en armonía con su entorno. Además, se busca el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y enfrentar los continuos cambios en la sociedad.

El estudiante

El estudiante es el centro del proceso y del sistema educativo. Le corresponde:

Contar con un sistema educativo eficiente, donde reciban un buen trato, orientación y tengan oportunidades para ingresar y culminar su educación. Tienen responsabilidad sobre su proceso de aprendizaje y promoción de valores como la tolerancia, la solidaridad, el diálogo y la convivencia armoniosa. La organización estudiantil ejerce derechos y participación responsable en la institución educativa y la comunidad. (Ley 28044, 2003)

La familia

La familia, como núcleo fundamental de la sociedad, juega un papel crucial en la educación integral de los hijos, son quienes los guiarán a lo largo de su vida. A los padres de familia, o a quienes hacen sus veces, les corresponde:

Educarlos con respeto a sus derechos y proporcionar un ambiente adecuado para el desarrollo de sus capacidades, asegurando que completen su educación. Es obligación velar por el rendimiento académico y comportamiento de sus hijos, participando activamente para mejorar los servicios educativos y apoyar la gestión y mejoramiento de las instituciones educativas, según sus posibilidades. (Ley 28044, 2003)

El profesor

El profesor desempeña un papel fundamental como agente del proceso educativo, ya que su misión principal es contribuir de manera eficaz en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones de su desarrollo humano. Es necesario que los profesores cuenten con ciertas cualidades y requisitos para asegurar su idoneidad en la carrera docente. Le corresponde:

Planificar, desarrollar y evaluar actividades para asegurar el aprendizaje de los estudiantes, respetando las normas de convivencia institucionales. Los docentes tienen derecho a remuneraciones justas y bonificaciones establecidas por ley, así como a condiciones laborales seguras y adecuadas. Deben participar en programas de capacitación y pueden recibir incentivos y honores por su desempeño y aportes a la innovación educativa. (Ley 28044, 2003)

2.2. Antecedentes

2.2.1. Internacionales

Domínguez (2021) en su estudio:

Comportamiento organizacional y competencia laboral en una empresa de servicio, Ecuador, 2021, tras aplicar dos cuestionarios a 53 trabajadores, obtuvo como resultado una correlación significativa entre ambas variables, lo que fue respaldado con un valor de Tau b de Kendall con un p-value igual a 0.614, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Veintimilla (2021) en su tesis:

Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Carmen Wither Navarro Guayaquil, Ecuador, 2020; al haber encuestado a 40 trabajadores con dos cuestionarios, presentó como resultado una relación alta, directa y altamente significativa entre ambas variables, lo que fue respaldado con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,734 y una significancia = 0,000 < 0.01, cumpliendo la hipótesis positiva y excluyendo la nula.

Martínez, Guevara y Valles (2016) en su artículo científico:

El desempeño docente y la calidad educativa, de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. Estudiaron al sector educativo 25, integrado por cinco zonas escolares que proporcionan sus servicios a los municipios de Meoqui, Julimes y Delicias en Chihuahua, México. Concluyeron que no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

2.2.2. Nacionales

Capia (2022) en su tesis:

Competencias laborales y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Carabaya - Macusani en el periodo 2019, aplicando dos cuestionarios a 98 trabajadores, determinó que existe relación alta y significativa $r=0,850$ entre las competencias laborales y la gestión administrativa, indicando que el 72.2% (R cuadrado) de la variación de la gestión administrativa se explicará y/o dependerá de las competencias laborales.

Huamán (2018) en su publicación:

Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (PRODUCE), Moquegua, 2016, propuso como objetivo analizar la relación que existe entre el desempeño laboral y la eficacia organizacional. Encuestando a una muestra de 22 trabajadores, concluyó que existe una relación positiva y de intensidad media entre las variables, representada por un coeficiente de correlación r igual a 0,726, aceptando su hipótesis nula.

Cabrera y Mendez (2019) en su estudio:

Competencias laborales y su relación con las ventas de los asesores comerciales, en la empresa servicios y representaciones dial móviles S.R.L, Trujillo 2019, utilizando la técnica de la encuesta en 30 asesores de ventas y el análisis documentario, determinaron la correlación entre las variables encontrando una relación positiva con un nivel de significancia de $0.0 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna.

Bazan y Rodriguez (2019) en su investigación:

Relación entre los tipos de competencias laborales y el desempeño laboral en el área administrativa del hospital regional docente Cajamarca, 2017 presentó como resultado que el 56.63% de los colaboradores poseen siempre las competencias laborales necesarias para desarrollar adecuadamente sus actividades laborales, y el 55.42% poseen siempre un desempeño laboral adecuado a su puesto laboral, por tanto, existe una correlación positiva media con un coeficiente de Pearson de 0.4867.

Castillo (2021) en su artículo:

La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, propone establecer una gestión por competencias en el ambiente institucional de la universidad, contribuyendo con la elaboración de los perfiles incrementando la productividad administrativa. Al terminar de encuestar a una muestra de 296 administrativos, concluyó que existe correlación entre la gestión por competencias y el desarrollo organizacional, aceptando la hipótesis nula.

2.2.3. Locales

Cornejo (2023) en su tesis:

Gestión por competencias y su incidencia en la efectividad institucional en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022, una investigación aplicada, no experimental, cuantitativa, transversal, correlacional con una muestra probabilística de 61 colaboradores, aplicada mediante un cuestionario para cada variable, concluyó que existió incidencia de la variable gestión por competencias en la variable efectividad institucional con un coeficiente Rho de Spearman de 0,885 de nivel alto, indicando la existencia de una relación de incidencia positiva y significativa, aceptando la hipótesis alterna.

Costa (2022) en su tesis:

Influencia de la gestión por competencias en la toma de decisiones, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Zarumilla, Tumbes, Perú, 2021, con el objetivo de gestionar las competencias para incrementar la productividad laboral, aplicó encuesta a 57 administrativos y los resultados indicaron que existe una relación de asociatividad positiva y significativa entre las variables de estudio, de nivel medio en cuanto a los coeficientes Rho de Spearman para el objetivo general que fue de 0,645.

2.3. Definición de términos básicos

Competencia

“Son características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo” (Alles, 2006, p. 60).

Cualificación

“Se refiere no solo a los conocimientos o prácticas aplicadas a las tareas que se realicen, sino también a la expresión de la persona y cómo se relaciona con los demás, manifestándose a través del trabajo cotidiano” (Capitán, 2011)

Desarrollo profesional

“Se puede entender como la evolución progresiva en el desempeño de la función docente hacia formas y situaciones de mayor profesionalidad” (Cruz, 2006).

Desempeño

“Se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, aquello que hacen y que los demás perciben como su

aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales.” (Franklin y Krieger, 2011, p. 93).

Efectividad

“Implica hacer las cosas correctas, enfocándose en los objetivos y resultados clave de una organización” (Drucker, 2012).

Holístico

“Propugna la concepción de cada realidad como un todo distinto de la suma de las partes que lo componen” (Real Academia Española, 2023).

Participación activa

“Es aquella en la cual el individuo expresa su firme disposición, voluntad e interés por las cuestiones que le afectan, de su educación. Tiene conciencia de creer, por lo menos, que sabe lo que quiere, hace y busca” (Pasek de Pinto, Ávila de Vanegas, y Matos de Rojas, 2015).

Repitencia

“Se entiende como la acción de cursar reiterativamente una actividad docente, sea por mal rendimiento del estudiante o por causas ajenas al ámbito académico. La repitencia se refleja en el atraso o rezago escolar” (González, 2006, p. 1).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Tipo de estudio

La investigación fue de tipo aplicada porque se aplicaron conocimientos para solucionar la problemática presentada en la I.E. 042 A.R.C. Se empleó el enfoque cuantitativo porque se analizaron casos y se usaron datos que fueron valorados mediante la escala de Likert; asimismo las variables se correlacionaron con el Rho de Spearman y la hipótesis se evaluó con el p – value.

El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional; descriptivo porque se explicaron las características y propiedades de las variables del estudio, y correlacional porque buscó la asociación entre ambas variables.

Ríos (2017), refiere que los estudios descriptivos correlacionales son “las investigaciones que buscan encontrar las características, comportamiento y propiedades del objeto de estudio y medir la relación que pueda existir entre dos o más variables” (p. 81).

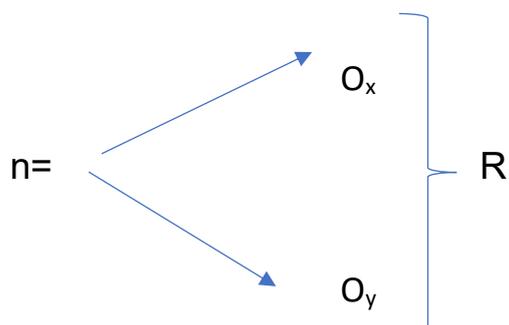
Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal, ya que no se manipularon las variables de estudio durante el proceso de investigación y los datos fueron recolectados en un solo momento.

Ríos (2017) señala que los diseños no experimentales y transversales son aquellos en los que “no se manipulan las variables, por el contrario, se observa los hechos en un contexto natural y que realiza la recolección de datos en un corto periodo o un determinado punto del tiempo.” (pp. 84-85).

El diseño de contrastación de hipótesis fue correlacional:

n:



Dónde:

n = muestra

O_x = Observación Competencias laborales

O_y = Observación Eficacia organizacional

R = Relación entre variables

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

Se consideró dos poblaciones, según las definiciones de Pimienta y De la Orden (2017), como son: la primera población referida a la variable de eficacia organizacional. Estuvo constituida por 392 padres de familia que tienen al menos un hijo matriculado en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho (Registro de matrícula, Sub dirección pedagógica, I.E. 042 A.R.C., 2023).

La segunda población que evaluó la variable de competencias laborales, estuvo constituida por 275 estudiantes de nivel secundario que pertenecen a la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho. En la siguiente tabla, se especifican el número de estudiantes por grado según el registro de matrícula. (Sub dirección pedagógica, I.E. 042 A.R.C., 2023)

Tabla 1

Estudiantes de nivel secundario matriculados en la I.E. 042 A.R.C.

Grado	Estudiantes
Primero	62
Segundo	57
Tercero	61
Cuarto	44
Quinto	51
Total	275

Fuente: Registro de matrícula, Sub dirección pedagógica, I.E. 042 A.R.C., 2023

Muestra

De acuerdo a lo considerado por Monje (2011), en la primera y segunda población, las muestras fueron determinadas mediante la fórmula de poblaciones finitas en la que se introduce un error de estimación en base al tamaño de la población (Palella y Martins, 2006); siendo el error de estimación considerado en esta investigación de 0.08, determinándose una muestra de 109 padres de familia y 97 estudiantes.

Muestra 1: Padres de familia

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

Donde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Índice de confiabilidad de 1.96 al 95%

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Error permisible (0.08)

N: Población constituida por 392 padres de familia

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 392}{0.08^2 * (392 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 109$$

Muestra 2: Estudiantes

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

Donde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Índice de confiabilidad de 1.96 al 95%

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Error permisible (0.08)

N: Población constituida por 275 estudiantes

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 275}{0.08^2 * (275 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 97$$

Muestreo

A partir de lo expuesto por Baena (2017), se aplicó dos cuestionarios relacionados a las variables bajo estudio. Para la variable de eficacia organizacional, se aplicó un cuestionario a los padres de familia, realizado al finalizar las reuniones

convocadas por el equipo directivo para el informe de rendimiento académico de los estudiantes (Cronograma institucional de la I.E. 042 A.R.C., 2023) y en visita a domicilio en horario vespertino. En la variable competencias laborales, se definió una muestra conformada por estudiantes solo de nivel secundario debido a que estos tienen la capacidad para proporcionar respuestas coherentes y útiles para la investigación. Se les aplicó el cuestionario durante los recesos definidos en el horario establecido por la institución educativa. (Sub dirección pedagógica, I.E. 042 A.R.C., 2023)

Se detalla una distribución proporcional por cada grado para la aplicación del cuestionario de competencias laborales según se indica en la Tabla 2.

Tabla 2

Proporción muestral para la variable competencias laborales

Grado	Estudiantes	Proporción muestral
Primero	62	22
Segundo	57	20
Tercero	61	21
Cuarto	44	16
Quinto	51	18
Total	275	97

Fuente: Adaptada de la Tabla 1. Estudiantes de nivel secundario matriculados en la I.E. 042 A.R.C.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Pimienta y De la Orden (2017) indican es “una forma planificada de trabajar, mediante el empleo de habilidades ordenadas para la adquisición de conocimientos” (p. 41).

Los métodos que se emplearon en el estudio de investigación fueron los siguientes:

Deductivo

Según lo explicado por Pimienta y De la Orden (2017), este método se empleó al momento de la elaboración del marco teórico para poder organizar los conocimientos obtenidos y describir ambas variables según inferencias propias a partir de la revisión de literatura realizada previamente, con el fin de fundamentar con bases teóricas el estudio a realizar.

Inductivo

En referencia a lo manifestado por Santos, Geraldo y Tito (2022), este método se utilizó al momento de aplicar la encuesta sobre ambas muestras seleccionadas e interpretar la información recogida para obtener resultados y/o conclusiones que permitieron realizar un análisis mediante software estadístico y probar la hipótesis planteada.

Analítico

En relación a lo manifestado por Baena (2019), este método se aplicó a partir del análisis de las dimensiones que se desagregan de las variables presentadas y su relación con el problema planteado.

Técnicas

Pimienta y De la Orden (2017) las explican como “destrezas y habilidades empleadas en la realización de las operaciones o etapas de la investigación, tales como: aportar herramientas para el manejo de la información, realizar el control y organización de datos acopiados, así como orientar la construcción de conocimientos” (p. 25).

En la presente investigación se empleó las siguientes técnicas:

Encuesta

Conforme a la definición de Ríos (2017), se elaboró dos encuestas que permitieron recoger la información y datos necesarios para el estudio de las variables mediante un instrumento de medición que es el cuestionario y la escala de Likert para medir las respuestas que se recibirán a través del mismo. (Anexo 5)

Documental

De acuerdo a lo señalado por Santos, Geraldo y Tito (2022), se revisó y se analizó la información contenida en fuentes confiables como libros, revistas o informes utilizando como instrumento una ficha bibliográfica lo que permitirá elaborar el marco teórico de la presente investigación.

Instrumentos

Cuestionario

En referencia a lo conceptualizado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), los cuestionarios estuvieron constituidos por 12 preguntas en base a las dimensiones e indicadores presentados en la Tabla 4 y la Tabla 5, valoradas con la escala de Likert: De acuerdo: 3, Indeciso: 2, En desacuerdo: 1. El cuestionario sobre eficacia organizacional fue aplicado a la muestra estadística de 109 padres de familia, mientras que el segundo cuestionario referido a competencias laborales se aplicó a la muestra de 97 estudiantes (Anexo 6 y Anexo 7).

Fichas bibliográficas

Según la definición de Baena (2017), se emplearon para registrar información recopilada de las variables eficacia organizacional y competencias laborales, y así poder elaborar los antecedentes y la revisión de la literatura de la investigación.

3.4. Análisis de confiabilidad

Para el análisis de confiabilidad de los cuestionarios elaborados, se utilizó el alfa de Cronbach que mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiendo por tal el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí (Palella y Martins, 2006). Para realizar este análisis, se tomó como referencia las pruebas piloto realizadas a las muestras probabilísticas de padres de familia y estudiantes de nivel secundario respectivamente.

En la Tabla 3, se establecen los rangos del alfa de Cronbach, que varían entre 0 y 1, definiendo el nivel de confiabilidad.

Tabla 3

Rangos de confiabilidad del alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad (dimensión)
0.81 – 1	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0 – 0.20	Muy baja

Fuente: Metodología de la investigación cuantitativa, Palella y Martins, 2006.

Para el cuestionario de competencias laborales, se tomó una muestra piloto de 15 estudiantes que representa el 15% de la muestra, donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.85 (Anexo 8), y en cuanto al cuestionario de eficacia organizacional, se tomó una muestra piloto de 12 padres de familia que representa el 11% de la muestra, y se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.80. (Anexo 9)

Al haber obtenido un alfa de Cronbach de 0.85 y 0.80, respectivamente, se determinó que el instrumento utilizado en la variable de competencias laborales tuvo un nivel de confiabilidad muy alta, y el instrumento utilizado en la variable de eficacia organizacional tuvo un nivel de confiabilidad alta, así que fue posible ejecutarlos. (Palella y Martins, 2006)

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de datos

Se recopiló los datos, para luego ser organizados y representados mediante una tabla en Excel. Este proceso se repitió para cada una de las variables, y después fueron exportados al programa estadístico conocido como Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). En SPSS, se generó tablas de frecuencias e indicadores, incluido el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman), que se utilizaron para evaluar las relaciones entre las dimensiones y las variables. También, se determinó el p – value que permitió la comprobación de la hipótesis.

Análisis de datos

Una vez obtenidos los resultados, se procedió a su análisis en relación con los objetivos establecidos en esta investigación, que proporcionó la información que fue discutida en el contexto de las bases teóricas y los antecedentes considerados. Esto permitió abordar el problema planteado, probar la hipótesis y lograr el objetivo general de determinar la relación entre las competencias laborales de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 A.R.C., ubicada en Pampas de Hospital, Tumbes, en el año 2023.

3.6. Hipótesis

3.6.1. Hipótesis general

H_a: La relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho es significativa, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.

H₀: La relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho no es significativa, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.

3.6.2. Hipótesis específicas

1. H_a : La relación entre la competencia técnica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho es significativa.
 H_0 : La relación entre la competencia técnica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho no es significativa.

2. H_a : La relación entre la competencia metodológica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho es significativa.
 H_0 : La relación entre la competencia metodológica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho no es significativa.

3. H_a : La relación entre la competencia social de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho es significativa.
 H_0 : La relación entre la competencia social de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho no es significativa.

4. H_a : La relación entre la competencia participativa de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho es significativa.
 H_0 : La relación entre la competencia participativa de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho no es significativa.

Se probó la hipótesis con el p – value:

Si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna.

Si $p > 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna.

3.7. Definición y operacionalización de variables

Variable 1: Competencias laborales

Definición conceptual

Bunk (1994) expresa: “Las competencias le permiten al individuo abordar los desafíos profesionales de manera independiente y adaptable, además de estar preparado para colaborar eficientemente en su entorno laboral y contribuir a la organización del trabajo”.

Dimensiones:

- A. Competencia técnica
- B. Competencia metodológica
- C. Competencia social
- D. Competencia participativa

Definición operacional

La variable de competencias laborales se midió a través de sus dimensiones, estructura, tecnología y personas con sus respectivos indicadores de cuyo contenido se elaboró un cuestionario con 12 preguntas valoradas en la escala de Likert con las alternativas de: De acuerdo (DA) 3, Indeciso (I) 2, y En desacuerdo (ED) 1. El referido cuestionario fue aplicado a la muestra estadística de 97 estudiantes de la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho del distrito de Pampas de Hospital, en el horario de receso. (Anexo 2)

Tabla 4*Operacionalización de la variable competencias laborales*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Instrumento
Competencias laborales	Competencia técnica	Conocimiento/habilidad	1,2	Escala de Likert: De acuerdo (DA: 3 puntos), Indeciso (I: 2 puntos), En desacuerdo (ED: 1 punto).	Cuestionario
		Actualización profesional	3		
	Competencia metodológica	Implementación de estrategias	4,5		
		Uso de instrumentos	6		
	Competencia social	Clima escolar	7		
		Trabajo en equipo	8		
		Escucha efectiva	9		
	Competencia participativa	Integración	10,11		
	Inclusión	12			

Fuente: Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.

Variable 2: Eficacia organizacional

Definición conceptual

Ivancevich y Konopaske (2008) definen “capacidad de una organización para lograr objetivos de manera efectiva y eficiente, destacando la importancia de alcanzar resultados deseados de manera óptima, maximizando el uso de los recursos”.

Dimensiones:

- A. Calidad del servicio
- B. Productividad organizacional

C. Eficiencia organizacional

D. Satisfacción del usuario

Definición operacional

La variable de eficacia organizacional fue medida a través de sus dimensiones, estructura, tecnología y personas con sus respectivos indicadores de cuyo contenido se realizó un cuestionario con 12 preguntas valoradas sobre la escala de Likert con las alternativas de: De acuerdo (DA) 3, Indeciso (I) 2, y En desacuerdo (ED) 1. Dicho cuestionario se aplicó a las tres muestras presentes en la investigación: padres de familia (109), estudiantes (97) y docentes (34), quienes forman parte de la comunidad educativa de la institución. (Anexo 2)

Tabla 5

Operacionalización de la variable eficacia organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Instrumento
Eficacia organizacional	Calidad del servicio	Ambiente positivo	1	Escala de Likert: De acuerdo (DA: 3 puntos), Indeciso (I: 2 puntos), En desacuerdo (ED: 1 punto).	Cuestionario
		Satisfacción del estudiante	2, 3		
		Éxito académico	4, 5		
	Productividad organizacional	Crecimiento profesional	6		
		Recursos educativos	7, 8		
	Eficiencia organizacional	Uso del tiempo	9		
		Resolución de conflictos	10		
	Satisfacción del usuario	Nivel académico	11, 12		

Fuente: Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados inferenciales

La Tabla 6 muestra la asociación y/o correlación positiva media entre las destrezas de los docentes y la eficacia de la I.E. indicando un Rho de Spearman de 0.209 y una significancia al 5% bilateral con un p-value de 0.040, indicándose la existencia de asociatividad entre las variables y aceptándose la hipótesis alterna.

Tabla 6

Correlación: competencias laborales y eficacia organizacional

Rho de Spearman		Competencias laborales	Eficacia organizacional
Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1	,209*
	Sig. (bilateral)	.	,040
	N	97	97
Eficacia organizacional	Coeficiente de correlación	,209	1
	Sig. (bilateral)	,040	.
	N	97	109

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

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

Siendo 0.040 menor a 0.05 según los criterios del p-value, se acepta la hipótesis alterna que sostiene: la relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional es significativa y positiva en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho.

Tabla 7*Correlación: competencia técnica y eficacia organizacional*

Rho de Spearman		Competencia técnica	Eficacia organizacional
Competencia técnica	Coeficiente de correlación	1,000	,078
	Sig. (bilateral)	.	,447
	N	97	97
Eficacia organizacional	Coeficiente de correlación	,078	1,000
	Sig. (bilateral)	,447	.
	N	97	109

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

En la tabla 7 se observa una correlación positiva débil con un p (Rho) de 0.078 y no significativa con un p -value de 0.447 entre los conocimientos y/o destrezas de los docentes y la eficacia organizacional. Interpretándose que, la relación no puede ser considerada estadísticamente significativa debido a otros factores influyentes; rechazándose la hipótesis alterna del objetivo específico 1.

Tabla 8*Correlación: competencia metodológica y eficacia organizacional*

Rho de Spearman		Competencia metodológica	Eficacia organizacional
Competencia metodológica	Coeficiente de correlación	1,000	,046
	Sig. (bilateral)	.	,657
	N	97	97
Eficacia organizacional	Coeficiente de correlación	,046	1,000
	Sig. (bilateral)	,657	.
	N	97	109

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

A partir de la información presentada en la tabla 8, se aprecia una correlación positiva débil con un Rho de Spearman 0.046 y no significativa indicada por un p -value de 0.657 entre la aplicación de estrategias y uso de instrumentos de los docentes y la efectividad institucional. Existe asociatividad, pero otras variables

están impactando en el contexto institucional, aceptándose la hipótesis nula del objetivo específico 2.

Tabla 9

Correlación: competencia social y eficacia organizacional

Rho de Spearman		Competencia social	Eficacia organizacional
Competencia social	Coefficiente de correlación	1,000	,168
	Sig. (bilateral)	.	,099
	N	97	97
Eficacia organizacional	Coefficiente de correlación	,168	1,000
	Sig. (bilateral)	,099	.
	N	97	109

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

En base a los datos mostrados en la tabla 9, en relación a las habilidades sociales de los docentes y la eficacia organizacional, se expresa una correlación no significativa positiva media con $p(\text{Rho}) 0.168$ y un valor p de 0.099 . Indicándose que existe relación, pero hay impacto de otros factores, rechazando la hipótesis alterna para el objetivo específico 3.

Tabla 10

Correlación: competencia participativa y eficacia organizacional

Rho de Spearman		Competencia participativa	Eficacia organizacional
Competencia participativa	Coefficiente de correlación	1,000	,296**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	97	97
Eficacia organizacional	Coefficiente de correlación	,296**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	97	109

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

Fuente: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

Según los datos recabados en las encuestas acerca de la integración y colaboración de los docentes y los niveles de eficacia en la institución, la tabla 10 indica una correlación significativa al 1% y positiva media, con un ρ de 0.296 y un p-value de 0.003. Conllevando a aceptar la hipótesis alterna para el objetivo específico 4, demostrando la presencia de asociatividad entre la dimensión 4 y la segunda variable de estudio.

Tabla 11

Correlación: competencias laborales y calidad del servicio

Rho de Spearman		Competencias laborales	Calidad del servicio
Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,066
	Sig. (bilateral)	.	,520
	N	97	97
Calidad del servicio	Coeficiente de correlación	,066	1,000
	Sig. (bilateral)	,520	.
	N	97	97

Las encuestas muestran un Rho de Spearman de 0.066 que demuestra que hay una relación positiva débil entre las competencias laborales y la calidad del servicio, pero una significancia de 0.520 (más alto que 0.05), lo que indica que esta relación no es estadísticamente significativa.

Tabla 12

Correlación: competencias laborales y productividad organizacional

Rho de Spearman		Competencias laborales	Productividad organizacional
Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	-,025
	Sig. (bilateral)	.	,806
	N	97	97
Productividad organizacional	Coeficiente de correlación	-,025	1,000
	Sig. (bilateral)	,806	.
	N	97	97

La información recogida de los encuestados muestra una relación negativa débil con ρ (Rho) -0.025 y no significativa entre las competencias laborales y la productividad organizacional, infiriéndose como que no existe una conexión real entre ambos en el contexto de la I.E.

Tabla 13

Correlación: competencias laborales y eficiencia organizacional

Rho de Spearman		Competencias laborales	Eficiencia organizacional
Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,101
	Sig. (bilateral)	.	,323
	N	97	97
Eficiencia organizacional	Coeficiente de correlación	,101	1,000
	Sig. (bilateral)	,323	.
	N	97	97

A partir de las cifras halladas, se determinó una relación positiva débil no significativa entre las competencias laborales y la eficiencia organizacional, indicándose la presencia de factores con mayor relevancia sobre la segunda variable.

Tabla 14

Correlación: competencias laborales y satisfacción del usuario

Rho de Spearman		Competencias laborales	Satisfacción del usuario
Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,042
	Sig. (bilateral)	.	,683
	N	97	97
Satisfacción del usuario	Coeficiente de correlación	,042	1,000
	Sig. (bilateral)	,683	.
	N	97	97

Los datos obtenidos indican una relación positiva débil y no significativa entre las competencias laborales y la satisfacción del usuario. Esto significa que cuando las competencias laborales mejoran, la satisfacción del usuario apenas cambia.

4.2. Discusión

Según el objetivo general: Determinar la relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, en la institución educativa 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023; con un $p(\text{Rho})$ de 0.209, se determinó una correlación y/o asociación positiva media entre las habilidades, capacidades y destrezas de docentes y la eficacia organizacional, y un $p\text{-value}$ $0.000 < 0.05$, aceptando la hipótesis alterna. Los resultados (complementados con la observación durante el estudio) revelaron que no todos los docentes de la I.E. se desempeñaban de forma adecuada en su puesto de trabajo, reflejándose en los resultados obtenidos en calidad, eficiencia y productividad de la organización que establecían como no determinante que los docentes posean competencias laborales; siendo solo unos pocos los que aplicaban realmente estrategias y lograban que no solo los estudiantes los perciban como buenos profesionales, sino que también se habían ganado la confianza y admiración de los pobladores del distrito. Sin embargo, también se señala que existen factores observados dentro del contexto local que afectan negativamente el nivel de eficacia como el nivel o situación cultural, familiar y social de los estudiantes, sus familias y de los propios docentes; la poca importancia que se le da a los documentos requeridos por el MINEDU para la supervisión y control de la labor docente; y las acciones que ejecuta el equipo directivo para evaluar el desempeño de los trabajadores.

Esto demostró que, si bien es importante contar con docentes altamente capaces para cumplir los objetivos institucionales, esto no define que la I.E. logre resultados óptimos mientras sigan existiendo una influencia alta de otros factores, los que varían según el contexto propio de cada centro educativo tanto público o privado en el Perú. Además, los resultados subrayaron la importancia de priorizar los intereses y necesidades reales de los estudiantes en colaboración con las autoridades locales.

Estos hallazgos son distantes a los de Cornejo (2023), encontrando una relación de asociatividad entre las variables de estudio de nivel alto con un Rho de Spearman de 0.885 y una significancia bilateral. Así también, Veintimilla (2021) en su tesis descubrió un Rho de Spearman igual a 0,734** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores señalando un paralelismo obtenido entre competencias laborales y desempeño laboral docente alto, directo y explicativo al rango 0.01.

Complementando, Martínez (2016) explica que realizar una evaluación para determinar la calidad educativa que proporciona una institución es un proceso muy complejo en el que intervienen una diversidad de factores. Molero y Padrón (2010) declaran la importancia de resaltar la gran diferencia que existe en el ámbito administrativo y educativo en cuanto al concepto de eficiencia en la institución.

En cuanto al objetivo específico 1: Describir la relación entre la competencia técnica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho, Noe, R. y Winkler, C. (2017) definieron la competencia técnica como la capacidad demostrada para realizar tareas específicas dentro de un dominio técnico, utilizando conocimientos, habilidades y experiencia relevantes. Se identificó una correlación no significativa y positiva débil según un ρ (Rho) de 0.078 y un p-value de 0.447. A partir de los resultados, gran parte de docentes brindaba información que repetían a lo largo de los años para impartir clases y a pesar de las capacitaciones que reciben no priorizan actualizar o indagar aún más sobre el área que desempeñan; sin embargo, se evidenció que el aprendizaje de los estudiantes era influenciado por sus propias situaciones familiares, económicas o culturales propias de la localidad. La mayoría de ellos provenían de familias que se dedican principalmente a la agricultura y/o ganadería, actividades que por el tiempo que necesitan; no permite a los padres de familia mantener un control real acerca del desempeño de sus hijos, dificultando el logro académico sobresaliente de los estudiantes, independientemente del dominio técnico de los docentes. Asimismo, los estudiantes mostraban apatía o desinterés en casi todos los cursos, exceptuando aquellos relacionados a manualidades o deporte.

Estos resultados contrastan con los de Veintimilla (2021) quien halló un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,529** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que el paralelismo obtenido de la dimensión conocimientos de la variable

competencias laborales y la variable desempeño laboral docente es moderada, directa y explicativa al 1% donde el conocimiento tuvo un nivel alto del 70% de calificación por la población bajo estudio.

También difieren con los resultados de Chacón (2017) que halló un coeficiente de contingencia con el estadístico de prueba Tau-b de Kendall de $\tau = 0.81$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); comprobando que los conocimientos son competencias laborales que favorecen significativamente una gestión eficaz y eficiente de los proyectos de inversión, además, el 29.6% de los trabajadores dijeron que los conocimientos como competencias laborales son regulares sin embargo la gestión de los proyectos de inversión fue deficiente.

Con respecto al objetivo específico 2: Identificar la relación entre la competencia metodológica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho; Marín (2009) explica la competencia metodológica como la habilidad de una persona para seleccionar, aplicar y adaptar apropiadamente métodos y técnicas de investigación o análisis en un contexto específico. Esta competencia implica la capacidad de identificar y utilizar herramientas metodológicas de manera efectiva para abordar problemas o preguntas de investigación de manera rigurosa y apropiada. Se halló una relación positiva débil y no significativa entre los métodos aplicados en el proceso de enseñanza de los docentes y la productividad de la organización con un $p(\text{Rho})$ de 0.046 y un $p\text{-value}$ 0.657. Interpretándose que, aunque la correlación no sea significativa, el resultado resalta la importancia del desarrollo profesional de los docentes para mejorar sus habilidades metodológicas, proporcionando oportunidades de capacitación y asesoría sobre sus prácticas pedagógicas en pro a la calidad educativa. Se observó que algunos docentes utilizaban fichas de cotejo y otros recursos de apoyo que evalúan el rendimiento de los estudiantes en cada sesión de aprendizaje, asimismo aplican estrategias (como el trabajo en equipo) para lograr resultados en el tiempo adecuado establecido en las unidades de aprendizaje y planificaciones anuales que elaboran. Si bien, el Ministerio de Educación modifica y agrega nuevos indicadores o competencias a evaluar, haciendo necesario que los docentes reciban y atiendan a las capacitaciones o trabajos colegiados que realiza la institución educativa para agilizar la rapidez y eficiencia en la aplicación de los mismos, y la totalidad de docentes asisten a estas reuniones, son pocos los que aplican los instrumentos

establecidos, y los demás no muestran interés en aprender sobre ellos y no presentan los documentos requeridos o contratan el servicio de una persona que los elabora por ellos solo para cumplir con las fechas de presentación. Esto supone un problema muy grande ya que los coordinadores pedagógicos o el equipo directivo (quienes supervisan las sesiones de aprendizaje y revisan los documentos) solo se limitan a llamar la atención a los docentes, sin tomar ninguna otra acción al respecto, provocando que los docentes no le den importancia a las habilidades metodológicas que deben manejar, afectando a largo plazo a la eficacia de la I.E.

Costa (2022) difiere al presentar en sus resultados un Rho de Spearman de 0,341 con un nivel de significancia bilateral de 0,001 menor al p valor de 0,01 descubriendo una relación de asociatividad positiva baja entre la acción estratégica en la toma de decisiones de manera significativa y positiva de nivel bajo, difiriendo de Veintimilla (2021) que presenta en su estudio un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,789** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que el paralelismo obtenido de la dimensión habilidades de la variable competencias laborales y la variable desempeño laboral docente es alta, directa y explicativa al porcentaje 0.01, mostrando una perspectiva distinta.

Referente al objetivo específico 3: Explicar la relación entre la competencia social de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho; Salovey, P. y Mayer, J. (1990) mencionan la competencia social como la capacidad de una persona para interactuar de manera efectiva y adecuada en diversas situaciones sociales, demostrando habilidades como la empatía, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la cooperación. Esta competencia implica ser capaz de comprender y adaptarse a las normas sociales, así como de establecer y mantener relaciones interpersonales saludables. Se mostró una correlación no significativa positiva media, con un $p(\text{Rho})$ 0.168 y un p-value de 0.099. Las habilidades de crear relaciones interpersonales y comunicarse efectivamente de los docentes, no representa un componente importante en el logro de efectividad en la institución. Se determinó que había grupos de docentes que eran capaces de manejar un ambiente positivo, constructivo y empático, que priorizaban el respeto hacia las opiniones de los estudiantes. Sin embargo, otros no tenían la capacidad de entender las necesidades de sus estudiantes o respetar los puntos de vista de

los mismos, afectando su capacidad de expresión. Así también, el clima institucional se ve afectado por un factor cultural de la localidad, en donde es muy común que las mujeres intercambien rumores o comentarios (no solo positivos), en este caso, sobre los docentes o los estudiantes, fomentando malos entendidos y/o información tergiversada. Esta situación era percibida no solo de parte de las madres de familia (en su mayoría) sino también de la auxiliar de educación secundaria y algunas docentes. Sumado a ello, actualmente los valores que se implantaban en el niño desde casa ya no se priorizan como años atrás y hoy en día los padres de familia esperan que la institución educativa sea mucho más responsable de la formación de sus hijos, quitándose la responsabilidad de lo que es su tarea principal como tutor. Es así que, todo lo mencionado afecta al ambiente escolar no teniendo relación con las competencias sociales de los docentes, disminuyendo la eficacia organizacional.

Costa (2022) difiere en su estudio presentando un coeficiente Rho de Spearman de 0,775 con nivel de significancia bilateral de 0,002 menor al p valor de 0,01 revelando que existió una relación de asociatividad positiva alta con una influencia positiva y significativa en la toma de decisiones de los colaboradores bajo estudio.

Cornejo (2023) contrasta con sus resultados, hallando un Rho de Spearman de 0,834 con una significación bilateral de 0,000 menor al p valor determinado en la investigación, indicándonos que existió una relación directa y positiva de asociatividad entre dimensión competencias sociales y la variable efectividad institucional, de nivel alto para los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes.

Respecto al objetivo específico 4: Analizar la relación entre la competencia participativa de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho; Arnstein (1969) describe a la competencia participativa como la capacidad de una persona para involucrarse de manera activa y constructiva en procesos de toma de decisiones colectivas, ya sea en el ámbito político, social, laboral u organizacional. Implica la habilidad de contribuir de manera significativa a la formulación, implementación y evaluación de acciones o políticas, así como de trabajar de manera colaborativa con otros individuos o grupos para alcanzar objetivos comunes. Se encontró una relación significativa al 1% bilateral y positiva

media, con un ρ de 0.296 y un p-value de 0.003, sugiriendo que la capacidad de los docentes para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso educativo y de integrarse en las decisiones organizacionales contribuye de manera parcial al éxito general de la institución educativa. Los estudiantes manifestaron a través de las encuestas que se interesan por participar en eventos que organice la institución educativa, así también, que hay algunos docentes que influyen un sentido de responsabilidad y motivan el desarrollo de su pensamiento crítico al sentirse escuchados e integrados, contribuyendo en su rendimiento académico y preparándolos para que puedan colaborar activamente en la sociedad, lo que a su vez mejora la productividad organizacional de la institución educativa. Sin embargo, se notó la falta de estrategias de inclusión de los docentes y colaboración con el equipo directivo para proporcionarles una mejor educación a los estudiantes con necesidades especiales. Asimismo, hacía mucha falta que los docentes participen activamente con opiniones o perspectivas para una mejor toma de decisiones y la gestión escolar, ya que proporcionan información valiosa al ser ellos los que tienen conocimiento sobre las necesidades y requerimientos de los estudiantes y la comunidad escolar en general, contribuyendo a una mejor planificación estratégica y a la implementación de políticas y programas que mejoren la eficacia institucional.

Cabrera y Mendez (2019) muestran un resultado diferente en su investigación que realizaron a colaboradores de área comercial, obteniendo para la dimensión de compromiso en la variable de competencias laborales una correlación de 0.636 y 0.566 con respecto a las transacciones y montos de ventas respectivamente, presentando una correlación positiva moderada.

Cornejo (2023) encontró un resultado muy distante al obtenido con un ρ de Spearman de 0,878 con una significación bilateral de 0,000 menor al p valor determinado en la investigación, indicándonos que existió una relación de asociatividad entre la dimensión competencias corporativas y la variable efectividad institucional de nivel alto.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de relación entre las variables de estudio con un Rho de Spearman de 0.209 y una significancia en nivel 0.05 con un p-value de 0.040, revelándose que muchos docentes de la I.E. no se desempeñaban adecuadamente, lo que afectó negativamente la calidad, eficiencia y productividad de la organización. Solo algunos docentes eran percibidos positivamente. Factores contextuales como la situación cultural, familiar y social, el incumplimiento normativo impuesto por el MINEDU y las acciones del equipo directivo también influyen en la eficacia. Aunque tener docentes capacitados es importante, no garantiza resultados óptimos debido a estos factores.
2. Se descubrió una relación no significativa entre los conocimientos y/o destrezas de los docentes y la eficacia organizacional, destacándose que, muchos docentes enseñaban usando información antigua y no se esforzaban por actualizar sus conocimientos, a pesar de recibir capacitaciones. Los estudiantes estaban influenciados por sus circunstancias familiares y económicas, siendo la mayoría de familias dedicadas a la agricultura o ganadería, lo que dificultaba el seguimiento de sus padres sobre su rendimiento académico. Además, los estudiantes mostraban poco interés en la mayoría de los cursos, excepto en manualidades o deporte que los mantenía constantemente activos.
3. Se identificó una relación no significativa entre la implementación de estrategias e instrumentos de los docentes y la productividad en la organización, explicando que algunos docentes utilizan fichas de cotejo y estrategias de equipo para evaluar a los estudiantes, pero pocos aplican los nuevos indicadores del Ministerio de Educación pese a las capacitaciones. Muchos solo cumplen formalmente con la presentación de documentos sin considerar la importancia de su realización. Los coordinadores y directivos no toman medidas efectivas, lo que afecta la eficacia de la I.E. a largo plazo.

4. Se reveló una relación no significativa entre las habilidades sociales de los docentes y la efectividad de la institución educativa, indicando que algunos grupos de docentes crean un ambiente respetuoso y constructivo, mientras que otros no comprenden las necesidades de los estudiantes, afectando su capacidad de expresión. El clima escolar se ve afectado por rumores y chismes, promovidos tanto por madres de familia como por el personal escolar. Además, los valores inculcados en casa ya no son prioritarios, y los padres esperan que la escuela asuma más responsabilidad en la formación de sus hijos. Estos factores afectan el ambiente escolar y la eficacia organizacional.

5. Se comprobó una relación significativa y positiva entre la integración de los docentes y los niveles de eficacia en la institución, resaltando que los estudiantes quieren participar en eventos escolares y valoran a los docentes que los involucran, mejorando así su rendimiento académico y su preparación para la sociedad. Sin embargo, hay carencias en la inclusión de estudiantes con necesidades especiales y en la colaboración entre docentes y el equipo directivo. Es crucial que los docentes participen en la toma de decisiones, ya que tienen información esencial para mejorar la eficacia institucional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere implementar programas de capacitación continuos que aborden áreas clave como la actualización pedagógica y el cumplimiento normativo establecido por el MINEDU, así como establecer un sistema de retroalimentación constructiva para proporcionar a los docentes comentarios específicos sobre su desempeño. Además, es crucial promover un liderazgo pedagógico efectivo por parte del equipo directivo, fomentar la colaboración entre docentes para compartir buenas prácticas y recursos educativos, y fortalecer la relación con la comunidad para involucrar a las familias en el proceso educativo y brindar apoyo adicional a los estudiantes en situaciones desfavorables. Estas acciones contribuirán a optimizar la eficacia organizacional y a mejorar el rendimiento general de la institución educativa.
2. Se propone implementar estrategias para promover la actualización continua de los conocimientos de los docentes, incentivando la participación en programas de desarrollo profesional y ofreciendo recursos educativos actualizados. Además, es importante realizar intervenciones en conjunto con autoridades locales dirigidas a comprender y abordar las circunstancias familiares y económicas de los estudiantes que puedan estar afectando su rendimiento académico, buscando formas de involucrar a los padres en el proceso educativo. Además, se deben explorar métodos innovadores de enseñanza que despierten el interés de los estudiantes en una variedad de áreas académicas, más allá de las manualidades o el deporte, para promover un compromiso más profundo con el aprendizaje y mejorar así la eficacia organizacional.

3. Es crucial mejorar la capacitación y el seguimiento de los docentes en el uso de nuevos indicadores y estrategias pedagógicas proporcionadas por el Ministerio de Educación. Además, se deben establecer sistemas de seguimiento y retroalimentación para asegurar que los docentes apliquen efectivamente estas herramientas en su práctica diaria. Es fundamental que los coordinadores y directivos tomen un papel más activo en el apoyo y supervisión de la implementación de estrategias, proporcionando orientación y recursos adicionales según sea necesario para mejorar la eficacia a largo plazo de la institución educativa.
4. Es esencial implementar programas de desarrollo profesional centrados en el desarrollo de habilidades sociales y emocionales para todos los docentes, con el objetivo de mejorar la capacidad de comunicación y empatía con los estudiantes. Además, es importante establecer políticas y procedimientos claros para abordar los rumores y chismes en el entorno escolar, promoviendo un ambiente de respeto y confianza. Se deben fortalecer las relaciones con las familias para colaborar en la formación integral de los estudiantes y reforzar los valores enseñados en casa. Estas medidas pueden contribuir a mejorar el ambiente escolar.
5. Es primordial fortalecer la inclusión de estudiantes con necesidades especiales, implementando programas y recursos específicos para satisfacer sus necesidades individuales y garantizar su plena participación en la vida escolar. Además, es necesario fomentar una colaboración más estrecha entre docentes y el equipo directivo, creando espacios para el intercambio de ideas y la toma de decisiones conjunta. Se debe promover activamente la participación de los docentes en la toma de decisiones, reconociendo su papel fundamental en la mejora continua de la eficacia institucional. Estas acciones pueden contribuir significativamente a fortalecer la integración de los docentes y mejorar la eficacia global de la institución educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias (2.a ed.). Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional. Ediciones Granica S.A.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3.ª ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bazan, D. y Rodriguez, J. (2019). Relación entre los tipos de competencias laborales y el desempeño laboral en el área administrativa del hospital regional docente Cajamarca, 2017 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada del Norte.
- Bodero, H. (2014). El impacto de la calidad educativa. Revista Apuntes de Ciencia y Sociedad. <https://doi.org/10.18259/acs.2014011>
- Bunk, G. (1994). La transmisión de competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea de Formación Profesional, 1.
- Cabrera, M. y Mendez, F. (2019). Competencias laborales y su relación con las ventas de los asesores comerciales, en la empresa servicios y representaciones dial móviles S.R.L, Trujillo 2019 [Tesis de licenciatura]. Universidad Privada del Norte.
- Capia, R. (2022). Competencias laborales y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Carabaya - Macusani en el periodo 2019 [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional del Altiplano.
- Capitán, Á. (2011). Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial. Papers: revista de sociología, 589-616.
- Care Perú. (2023). 5 cifras alarmantes de la educación en el Perú. CARE Perú. <https://care.org.pe/5-cifras-alarmantes-de-la-educacion-en-el-peru/>
- Castillo, L. (2021, junio). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *SciELO*.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000100097

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (9.a ed.). McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Costa, G. (2022). Influencia de la gestión por competencias en la toma de decisiones, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Zarumilla, Tumbes, Perú, 2021 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Tumbes.
- Cornejo, J. (2023). Gestión por competencias y su incidencia en la efectividad institucional en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022 [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Tumbes.
- Cruz, M. (2006). Desarrollo profesional docente. Grupo editorial universitario.
- Del Pozo, J. (2017). Competencias Profesionales. Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales (1.a ed.). Narcea Ediciones.
- Díaz G., E., y Díaz L., K. (2021, junio). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *SciELO*. <https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>
- Domínguez, A. (2021). Comportamiento organizacional y competencia laboral en una empresa de servicio, Ecuador, 2021 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Drucker, P. (2012). The Practice of Management. Routledge.
- Echeverría, B. (2002). Gestión de la competencia de Acción Profesional. Revista de Investigación Educativa, 20(1), 7–43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/97411>
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. Revista Educación, 45(2), 1-21.
- Flores, J. (2014). La satisfacción estudiantil como indicador de la calidad de la educación superior. Revistas de investigación Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/8178/>

- Franklin, E. y Krieger, M. (2013). Comportamiento Organizacional. Enfoque para Latinoamérica (1.a ed.). Pearson Educación.
- González, L. (2006). Repitencia y deserción en América Latina. Universidad de Talca.
- Guzmán, H., Paternina, S., y Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*, 15(1), 83-94.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huamán, G. (2018). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (PRODUCE), Moquegua, 2016. Universidad Nacional de San Agustín.
- Ivancevich, J. & Konopaske, R. (2008). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). Comportamiento organizacional. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jones, G. y George, J. (2010). Administración contemporánea (6.a ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Ley 28044. (2003). Ley General de Educación. Ministerio de Educación.
- Martínez, I., Guevara, A., y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Ministerio de Educación. (2022). Marco de Buen Desempeño Docente. <https://drive.google.com/file/d/1rHTZ8kytVTbCE6YCeQUdTHsoslEoXvpv/view>
- Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). Administración. Enfoque por competencias con casos Latinoamericanos (1.a ed.). Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C.V.
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Universidad Surcolombiana.
- Moscoso, I. y Macas, F. (2019). Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en la municipalidad distrital de Papayal, Tumbes, 2018 [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Tumbes.

- Palella, S. y Martins, F. (2006). Metodología de la investigación cuantitativa (2.a ed.). Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Pasek de Pinto, E., Ávila de Vanegas, N. y Matos de Rojas, Y. (2015). Concepciones sobre participación social que poseen los actores educativos y sus implicaciones. SciELO. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512015000200006
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación (3.ª ed.). Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Real Academia Española (RAE). (2023). Significado de Holismo. Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/holismo>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (1.ª ed.). Grupo de investigación (SEJ 309) de la Universidad de Málaga, España.
- Santos, E., Geraldo, L. y Tito, P. (2022). Metodología y herramientas de investigación científica. Atena Editora.
- UNESCO. (2023, 10 marzo). Docentes. <https://www.unesco.org/es/teachers>
- Veintimilla, V. (2021). Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Carmen Wither Navarro Guayaquil, Ecuador, 2020 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias laborales de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la competencia técnica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la competencia metodológica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la competencia social de los docentes y la eficacia organizacional en</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Describir la relación entre la competencia técnica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho.</p> <p>2. Identificar la relación entre la competencia metodológica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho.</p> <p>3. Explicar la relación entre la competencia social de los docentes y la eficacia organizacional en</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H_a: La relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho es significativa, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.</p> <p>H₀: La relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho no es significativa, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. H_a: La relación entre la competencia técnica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho es significativa.</p> <p>H₀: La relación entre la competencia técnica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Competencias laborales</p> <p>Variable 2:</p> <p>Eficacia organizacional</p>	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental y transversal.</p> <p>Población:</p> <p>Población 1: 392 padres de familia.</p> <p>Población 2: 275 estudiantes de la I.E. 042 A.R.C.</p> <p>Muestra:</p> <p>Muestra 1: Estadística – 109 padres de familia.</p> <p>Muestra 2: Estadística – 97 estudiantes.</p>

<p>la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la competencia participativa de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho?</p>	<p>la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho.</p> <p>4. Analizar la relación entre la competencia participativa de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho.</p>	<p>042 Alipio Rosales Camacho no es significativa.</p> <p>2. H_a: La relación entre la competencia metodológica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho es significativa. H₀: La relación entre la competencia metodológica de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho no es significativa.</p> <p>3. H_a: La relación entre la competencia social de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho es significativa. H₀: La relación entre la competencia social de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho no es significativa.</p>		<p>Métodos:</p> <p>Análítico Deductivo Inductivo</p> <p>Técnicas:</p> <p>Documentado Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Fichas bibliográficas Cuestionarios</p>
--	--	--	--	--

		<p>4. H_a: La relación entre la competencia participativa de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho es significativa.</p> <p>H_0: La relación entre la competencia participativa de los docentes y la eficacia organizacional en la I.E. 042 Alipio Rosales Camacho no es significativa.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Instrumento
Competencias laborales	Bunk (1994) define: "Las competencias le permiten al individuo abordar los desafíos profesionales de manera independiente y adaptable, además de estar preparado para colaborar eficientemente en su entorno laboral y contribuir a la organización del trabajo".	La variable de competencias laborales será medida a través de sus dimensiones, y respectivos indicadores de cuyo contenido se elaborará un cuestionario con 12 preguntas valoradas en la escala de Likert. El referido cuestionario será aplicado a la muestra estadística de 97 estudiantes.	Competencia técnica	Conocimiento/habilidad	1,2	Escala de Likert: De acuerdo (DA: 3 puntos), Indeciso (I: 2 puntos), En desacuerdo (ED: 1 punto).	Cuestionario
				Actualización profesional	3		
			Competencia metodológica	Implementación de estrategias	4, 5		
				Uso de instrumentos	6		
			Competencia social	Clima escolar	7		
				Trabajo en equipo	8		
				Escucha efectiva	9		
			Competencia participativa	Integración	10,11		
				Inclusión	12		
			Eficacia organizacional	Ivancevich y Konopaske (2008) definen "Es la capacidad de una organización para lograr sus objetivos de manera efectiva y eficiente, destacando la importancia de alcanzar los resultados deseados de manera óptima, maximizando el uso de los recursos disponibles".	La variable de eficacia organizacional será medida a través de sus dimensiones y respectivos indicadores de cuyo contenido se realizará un cuestionario con 12 preguntas valoradas sobre la escala de Likert. Dicho cuestionario será aplicado a la muestra estadística de 109 padres de familia.		
Satisfacción del estudiante	2, 3						
Productividad organizacional	Éxito académico	4, 5					
	Crecimiento profesional	6					
Eficiencia organizacional	Recursos educativos	7, 8					
	Uso del tiempo	9					
Satisfacción del usuario	Resolución de conflictos	10					
	Nivel académico	11, 12					

Anexo 3: Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia, Mondragón R., 2014

Anexo 4: Carta de autorización para ejecución de tesis

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Tumbes, 18 de mayo del 2023.

Carta N°001 – 2023/ MATR

SEÑOR: Dr. Rogger Agustín Ocampo Prado

Director de la Institución Educativa 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital.

Asunto: Autorización para Ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacer de conocimiento que, debiendo cumplir un requisito académico de presentar un trabajo de investigación denominado “Relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023”; para optar el grado de Licenciado en Administración, para lograr este objetivo académico es necesario la aplicación de instrumentos de recolección de datos como: observación, encuestas y otros conexos; en este propósito solicito a usted la debida autorización para aplicar las encuestas y recopilar información pertinente en su representada y culminar con éxito el trabajo de investigación.

Concedor del alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,


TIMOTEO RAMÍREZ, MILAGROS ALESSANDRA
DNI: 72753055


UNIDAD DE EDUCACIÓN LOCAL TUMBES
I.E. N° 042 "PIO ROSALES CAMACHO"
PAMPAS DE HOSPITAL, TUMBES
RECIBIDO
REG. N° 129-2023
FOLIO 01
FECHA 18/05
HORA 12:30
FIRMA

Anexo 5: Carta de aceptación de ejecución de tesis



DIRECCIÓN
REGIONAL DE
EDUCACIÓN
TUMBES

UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL
TUMBES



I.E. Nº 042
"ALIPIO ROSALES
PAMPAS DE HOSPITAL"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pampas de Hospital, 18 de mayo del 2023

CARTA N° 01-2023-GRT-DRET-UGEL-TUMBES-I.E. "ARC".D.

Señorita :
Milagros Alessandra Timoteo Ramirez

ASUNTO: AUTORIZO RECABAR INFORMACION PARA EJECUCION DE
TESIS

REF. : Carta N° 001-2023/MATR

De mi especial Consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente, en nombre de la comunidad Educativa "Alipio Rosales Camacho" (Alma Mater de la Educación del Histórico Distrito de Pampas de Hospital), y a la vez para manifestarle que de acuerdo al documento de la referencia, esta Dirección le **AUTORIZA** recabar la Información, para la ejecución de su tesis.

La ocasión es propicia para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

ROP/D
RPL/S
C.C. ARCHIVO

I.E. Nº 042 ALIPIO ROSALES CAMACHO
PAMPAS DE HOSPITAL TUMBES

Dr. Rogger Agustín Ocampo Prado
DIRECTOR

Anexo 6: Cuestionario: Eficacia organizacional

I. Presentación:

Buenos días, El propósito principal de este cuestionario es recopilar información que respalde la investigación relacionada con la “**Relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**”. Por lo tanto, este cuestionario se considera estrictamente confidencial, y los datos proporcionados se utilizarán exclusivamente para los fines de esta investigación. Le agradecemos sinceramente que comparta su opinión de manera veraz en los siguientes ítems, basada en su experiencia en esta institución.

II. Instrucciones

Se le presentarán preguntas sobre la eficacia organizacional de la institución educativa. Responda con un aspa en la casilla que refleje su opinión según cada enunciado. Responda a todas las preguntas.

De acuerdo (DA): 3

Indeciso (I): 2

En desacuerdo (ED): 1

III. Test de Escala: Eficacia organizacional

Datos generales:

Condición: Docente () Estudiante () Padre de familia ()

N°	Ítems	DA	I	ED
Calidad del servicio				
1	La institución educativa brinda un ambiente seguro y saludable para el desarrollo de actividades educativas.			
2	Las sesiones de aprendizaje desarrolladas por los docentes son contextualizadas a la realidad local.			

3	Los docentes reciben capacitaciones y son motivados hacia el bienestar educativo del estudiante.			
Productividad organizacional				
4	Los docentes promueven la búsqueda de la vocación profesional y el ingreso a una universidad o instituto superior en los estudiantes.			
5	Los docentes impulsan a los estudiantes hacia el logro destacado (AD), contribuyendo a crear oportunidades de ser beneficiarios de PRONABEC.			
6	La institución educativa induce a los docentes a ascender en escala magisterial, mejorando sus competencias y desempeño laboral.			
Eficiencia organizacional				
7	La institución entrega a los docentes los recursos educativos (libros, cuadernos de trabajo) necesarios para el desarrollo de las clases.			
8	La institución fomenta el uso de los laboratorios de cómputo como complemento en la enseñanza de los estudiantes.			
9	Los docentes cumplen el propósito de la sesión de clase en el tiempo establecido según programación anual y horario.			
Satisfacción del usuario				
10	La institución maneja y resuelve conflictos dentro del contexto educativo de manera adecuada y efectiva.			
11	La institución destaca en nivel académico a comparación de otros colegios del sector.			
12	La institución cumple con las necesidades de los estudiantes y las expectativas de los padres de familia.			

Dimensiones	Ítems
• Calidad del servicio	1, 2, 3
• Productividad organizacional	4, 5, 6
• Eficiencia organizacional	7, 8, 9
• Satisfacción del usuario	10, 11, 12

Anexo 7: Cuestionario: Competencias laborales

I. Presentación:

Buenos días, El propósito principal de este cuestionario es recopilar información que respalde la investigación relacionada con la “**Relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**”. Por lo tanto, este cuestionario se considera estrictamente confidencial, y los datos proporcionados se utilizarán exclusivamente para los fines de esta investigación. Le agradecemos sinceramente que comparta su opinión de manera veraz en los siguientes ítems, basada en su experiencia en esta institución.

II. Instrucciones

Se le presentarán preguntas sobre las competencias laborales de los docentes. Responda con un aspa en la casilla que refleje su opinión según cada enunciado. Responda a todas las preguntas.

De Acuerdo (DA): 3

Indeciso (I): 2

En Desacuerdo (ED): 1

III. Test de Escala: Competencias laborales

Datos generales:

1. Grado: _____

N°	Ítems	DA	I	ED
Competencia técnica				
1	El docente demuestra conocimiento/destreza en los temas que desarrolla en cada sesión de clase.			
2	El docente utiliza herramientas tecnológicas para complementar su proceso de enseñanza – aprendizaje.			

3	El docente tiene una gran predisposición hacia la actualización y mejora de conocimientos en el área laboral de responsabilidad.			
Competencia metodológica				
4	El docente utiliza estrategias que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.			
5	El docente utiliza estrategias que fomentan la socialización e integración de los estudiantes en las sesiones de clase.			
6	El docente aplica diferentes instrumentos de evaluación para evaluar el desempeño educativo de los estudiantes.			
Competencia social				
7	El docente fomenta un ambiente inclusivo y constructivo entre los estudiantes.			
8	El docente colabora con sus colegas en actividades grupales (trabajo colegiado, reuniones), fomentando el trabajo en equipo.			
9	El docente escucha las opiniones y perspectivas de los estudiantes.			
Competencia participativa				
10	El docente participa en la generación de ideas para la toma de decisiones en la I.E.			
11	El docente comparte con los padres de familia los avances académicos de los estudiantes.			
12	El docente escucha e integra a los estudiantes sin distinción o discriminación durante las sesiones de aprendizaje.			

Dimensiones	Ítems
• Competencia técnica	1, 2, 3
• Competencia metodológica	4, 5, 6
• Competencia social	7, 8, 9
• Competencia participativa	10, 11, 12

Anexo 8: Análisis de confiabilidad de la variable competencias laborales

ENC	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Ítems
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	34
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	32
4	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	28
5	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	28
6	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33
7	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	16
8	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	31
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
10	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	28
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	34
12	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	30
13	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	32
14	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	29
15	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	2	1	27
VARP	0.25	0.69	0.60	0.36	0.33	0.36	0.65	0.20	0.12	0.29	0.37	0.38	20.6

Cálculo del alfa de Cronbach:

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

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{12}{11} \left[1 - \frac{4.6}{20.6} \right]$$

$$\alpha = 0.85$$

Anexo 9: Análisis de confiabilidad de la variable eficacia organizacional

ENC	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Ítems
1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	30
2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	31
3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	27
4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
5	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	25
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
7	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	28
8	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	29
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
10	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	28
11	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	19
12	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	32
VARP	0.41	0.41	0.19	0.41	0.58	0.35	0.58	0.56	0.67	0.22	0.24	0.56	19.24

Cálculo del alfa de Cronbach:

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

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{12}{11} \left[1 - \frac{5.2}{19.24} \right]$$

$$\alpha = 0.80$$

Anexo 10: Evidencia de aplicación de encuestas



Anexo 11: Certificación de asesoría

CERTIFICACIÓN

Mg. Adm. Ruiz Montealegre Antonio Alberto, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del Departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis titulado: **Relación entre competencias laborales de docentes y eficacia organizacional, institución educativa 042 Alipio Rosales Camacho, Pampas de Hospital, Tumbes, 2023**; presentado por la estudiante **Timoteo Ramirez, Milagros Alessandra**, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizada para su presentación e inscripción en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente.



Mg. Adm. Ruiz Montealegre, Antonio A.

Docente asesor

ORCID: 0000-0001-5367-4963

Tumbes, 31 de julio del 2023