



**Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
Naval – CITEN, Callao 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTOR:

Br. Jenny Cienfuegos Carreño

ASESOR:

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CIENFUEGOS CARREÑO JENNY

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación ha sustentado la tesis titulada:

"CALIDAD EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE EGRESADOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO NAVAL-CITEN, CALLAO 2017"

Fecha: 17 de marzo de 2018

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Willian Flores Sotelo

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dra. Dora Ponce Yactayo

Firma: [Signature]

VOCAL: Dra. Nancy Cuenca Robles

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

.....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Redacción APA
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Agradezco a DIOS por darme salud, la fuerza y su infinita bondad para poder lograr mis objetivos, a mis padres por todo su amor y por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, a la vez por enseñarme con su ejemplo de perseverancia y constancia que los caracteriza el valor mostrado para salir adelante, a mi amado esposo, amigo y motivador que en todo momento está a mi lado ofreciéndome lo mejor con su apoyo incondicional para cumplir cada meta trazada, a mis hijos por su comprensión y paciencia, a mi hermana por estar conmigo y apoyarme siempre; porque sin ellos no hubiera podido culminar esta etapa de mi vida.

Jenny.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, al personal administrativo, docente; por brindarme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente. Al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, mi alma mater naval, de forma especial a la dotación del Servicio Naviero de la Marina, por su participación al momento de aplicar los instrumentos para esta investigación. A la Dra. Nancy Elena Cuenca Robles por su gran apoyo y tolerancia en el desarrollo de esta tesis.

La autora.

Declaración de Autoría

Yo, Jenny Cienfuegos Carreño, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°43314313; declaro el trabajo académico titulado “Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017”, presentada, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 marzo de 2018

.....

Firma

Jenny Cienfuegos Carreño

DNI 43314313

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis denominada “Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017”, que se propuso como objetivo determinar la medida en que se relacionan la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017. Se realiza esta presentación en cabal cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación.

En el presente, el estudio de la calidad educativa que reciben los estudiantes a nivel superior cobra importancia porque su éxito o fracaso no se mide con el rendimiento académico mostrado en las aulas, sino a través de su desempeño en los centros de labores, para ello es necesario asegurarse que los egresados cuenten con la formación académica idónea, así como hayan desarrollado el conjunto de habilidades y competencias necesarias para el desarrollo de la carrera. Debe, pues, existir una relación estrecha entre la calidad de la educación recibida por los alumnos del nivel superior y el desempeño por estos mostrado. Son diversos los estudios revisados que abordan la calidad educativa, la misma que es analizada desde diversos ángulos, cada uno haciendo hincapié en una serie de factores necesarios para alcanzarla, sin embargo, una cosa es el ideal y otra muy diferente es la situación observada en las aulas.

La calidad educativa, está asociada a crecimiento macroeconómico e indicadores de productividad, el Perú, ha tenido un crecimiento económico alto y sostenido, destacando con relación a los países de América Latina y siendo un referente de crecimiento económico a nivel mundial, sin embargo este crecimiento originado por un contexto favorable no ha podido ser aprovechado al máximo, debido a que no se cuenta con un recurso humano altamente calificado, que gracias a la iniciativa y su calificación pueda brindar soluciones en un entorno cambiante, donde los índices de productividad están alineados con la cualificación del recurso

humano. Es por ello que se considera factor de primer orden el analizar la calidad educativa a nivel superior porque ello se convierte en una palanca de cambio, que permite a la sociedad mejorar su calidad de vida, a través de la potencialización de su desempeño laboral.

Siguiendo esta línea, se eligió como entorno educativo a estudiar, el contexto perteneciente al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN del Callao, institución representativa de la Marina de Guerra del Perú que se encarga de formar a oficiales de mar en ciencias tecnológicas y navales, los mismos que están obligados a demostrar que pueden desempeñarse en las distintas dependencias de la Marina, gracias al permiso y colaboración de las autoridades competentes de dicha institución se pudo realizar la medición de las variables de manera apropiada.

La medición de la relación entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN se llevó a cabo en un trabajo donde participó personal egresado de dicho centro de instrucción superior. Esta evaluación permitió el entendimiento de la relación entre variables y reconocer la relevancia de la calidad educativa en el logro de un alto desempeño laboral.

La investigación constituyó así un aporte metodológico que permitirá medir el desempeño laboral de egresados del instituto y de esa manera potenciar sus habilidades en función del análisis de la calidad de educación recibida, a través de un análisis descriptivo correlacional, a fin de determinar la relación de las variables mencionadas en los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN.

El método aplicado correspondió a un tipo de investigación básica pues se preocupa en el hallazgo de las leyes que rigen el comportamiento de ciertos fenómenos o eventos; intenta encontrar los principios generales que gobiernan los diversos fenómenos en los que el investigador se encuentra interesado.

El nivel de investigación fue descriptivo – correlacional. Los instrumentos aplicados fueron creados para esta investigación para recolectar los datos apropiadamente, ser procesados y analizados descriptivamente e inferencialmente. De este modo, se estructuró el presente informe en los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se presenta la realidad problemática concerniente a las variables estudiadas en el contexto del instituto mencionado, los trabajos previos que refieren a los antecedentes vinculados a las variables, teorías relacionadas al tema de aprendizaje autónomo y conocimiento de la Calidad educativa y desempeño Laboral, la formulación del problema general y los específicos, los aspectos que justifican el estudio, hipótesis y los objetivos del estudio.

En el capítulo II, se plantea el método involucrando al paradigma de investigación, enfoque utilizado, tipo de investigación, método, diseño, variables y operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III, se ofrecen los resultados y el procesamiento de la información, posteriormente, el análisis y discusión de los resultados.

En el capítulo IV se expone la discusión de los resultados obtenidos analizándolos y contrastándolos con los estudios que conforman los antecedentes o trabajos previos en el presente informe. En el capítulo V, se aprecian las conclusiones a las que se llegó realizado los procesos estadísticos y análisis respectivos. En el capítulo VI se muestran las recomendaciones a la institución educativa superior en estudio y, en el capítulo VII, se consideran las referencias bibliográficas. Finalmente, se muestran los anexos de la investigación.

Espero que la presente investigación, satisfaga las expectativas para la obtención de la aprobación y posterior sustentación del estudio.

La autora.

Índice de Contenido

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación.....	vi
Contenido.....	ix
Contenido de Figuras	xi
Contenido de Tablas	xii
Índice de Anexos	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1 Realidad problemática.....	17
1.2 Trabajos previos.....	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1 Calidad Educativa.....	24
1.3.2 Definición de Calidad educativa	24
1.4 Formulación del problema.....	58
1.4.1 Problema general	58
1.4.2 Problemas específicos.....	59
1.5 Justificación del estudio	59
1.6 Hipótesis	60
1.6.1 Hipótesis general.....	60
1.6.2 Hipótesis específicas	60
1.7 Objetivos	61
1.7.1 Objetivo general	61
1.7.2 Objetivos específicos.....	61
II. MÉTODO	62
2.1 Paradigma de investigación	63
2.2 Enfoque cuantitativo.....	63
2.3 Tipo de investigación	63
2.4 Método de investigación.....	64

2.5 Diseño de investigación	65
2.6 Variables, operacionalización.....	66
2.7 Población y muestra.....	67
2.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	68
2.9 Métodos de análisis de datos.....	72
2.10 Aspectos éticos	74
III. RESULTADOS.....	75
3.1 Análisis descriptivo.....	76
3.1.1 De la variable Calidad Educativa	76
3.1.2 De la variable Desempeño Laboral	81
3.2 Prueba de hipótesis	85
IV. DISCUSIÓN	90
V. CONCLUSIONES	94
VI. RECOMENDACIONES	96
VII. REFERENCIAS.....	98
ANEXOS.....	105

Índice de Figuras

Figura 1. Niveles de conocimiento.....	64
Figura 2. Distribución de frecuencia según la variable	77
Figura 3. Distribución de frecuencia según la dimensión	78
Figura 4. Distribución de frecuencia según la dimensión.....	79
Figura 5. Distribución de frecuencia según la dimensión	80
Figura 6. Distribución de frecuencia según la variable.....	81
Figura 7. Distribución de frecuencia según la dimensión	82
Figura 8. Distribución de frecuencia según la dimensión.....	83
Figura 9. Distribución de frecuencia según la dimensión	84

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Calidad educativa.....	66
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desempeño laboral.....	67
Tabla 3. Dimensiones de la variable Calidad educativa.....	69
Tabla 4. Dimensiones de la variable Desempeño laboral.....	70
Tabla 5. Validez de los cuestionarios.....	71
Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario.....	72
Tabla 7. Correlación de Spearman	73
Tabla 8. Grado de correlación de Spearman.....	74
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la variable Calidad educativa.....	76
Tabla 10. Distribución de frecuencia según la dimensión de la variable.....	77
Tabla 11. Distribución de frecuencia según la dimensión de la variable.....	78
Tabla 12. Distribución de frecuencia según la dimensión de la variable.....	79
Tabla 13. Distribución de frecuencia según la dimensión de la variable.....	80
Tabla 14. Distribución de frecuencia de la variable Desempeño laboral.....	81
Tabla 15. Distribución de frecuencia según la dimensión de la variable.....	82
Tabla 16. Distribución de frecuencia según la dimensión de la variable.....	83
Tabla 17. Distribución de frecuencia según la dimensión de la variable.....	84
Tabla 18. Prueba de normalidad entre de las variables	85
Tabla 19. Relación de la muestra no paramétricas entre las variables.....	86
Tabla 20. Correlación de la dimensión.....	87
Tabla 21. Correlación de la dimensión	88
Tabla 22. Correlación de la dimensión.....	89

Índice de Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	106
Anexo 2: Instrumentos.....	109
Anexo 3: Validación de instrumentos.....	115
Anexo 4: Constancia de aplicación de encuesta.....	135
Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto de la variable Calidad educativa.....	136
Anexo 6: Resultado de la prueba piloto de la variable Calidad educativa.....	137
Anexo7: Base de datos de la prueba piloto de la variable Desempeño laboral.....	138
Anexo 8: Resultado de la prueba piloto de la variable Desempeño laboral.....	139
Anexo 9: Base de datos de la muestra de la variable Calidad educativa.....	141
Anexo 10: Base de datos de la muestra de la variable Desempeño laboral.....	145
Anexo 11: Pantallazo del Turnitin.....	149
Anexo 12: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	150
Anexo 13: Dictamen final.....	151

RESUMEN

La presente investigación titulada: Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

El tipo de investigación según su finalidad fue básico del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población censal estuvo conformada por 130 egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo resultados de alta confiabilidad (0,944 y 0,947).

En los datos analizados en la parte descriptiva se observó que el 45,4% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao, manifiestan que la calidad educativa es regular y el 49,1% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao, manifiestan que el desempeño laboral se ubica en el nivel proceso. Se concluyó que la correlación estadísticamente significativa la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, con un valor de 0.852; por lo tanto, es una correlación positiva alta.

Palabras claves: Calidad educativa, desempeño laboral, capacidad profesional, cualidades personales, capacidad de gestión.

ABSTRACT

The present research entitled: Educational quality and job performance of graduates of the Institute of Naval Public Technological Higher Education - CITEN, Callao 2017, had as a general objective to determine the relationship between educational quality and job performance of graduates of the Naval Public Technological Higher Education Institute - CITEN, Callao 2017.

The type of research according to its purpose was substantive of the descriptive level, of quantitative approach; of non-experimental design. The census population consisted of 130 graduates of the Institute of Higher Naval Public Technological Education - CITEN. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaire type duly validated through expert judgments and determining its reliability through the Cronbach's Alpha statistic, obtaining high reliability results (0.944 and 0.947).

In the data analyzed in the descriptive part it was observed that 45.4% of graduates of the Higher Institute of Naval Public Technological Education - CITEN, Callao, state that the quality of education is regular and 49.1% of graduates of the Institute of Education Superior Technological Public Naval - CITEN, Callao, state that the work performance is located at the process level. It was concluded that the statistically significant correlation of the educational quality and job performance of graduates of the Institute of Higher Naval Public Technological Education - CITEN, Callao 2017, with a value of 0.852; therefore, it is a high positive correlation.

Keywords: Educational quality, work performance, professional capacity, personal qualities, management capacity.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En una sociedad cada vez más competitiva, donde las empresas y organizaciones requieren de empleados con un alto nivel de formación y preparación en su área, así como con competencias y habilidades de tipo personal, se ha convertido en un imprescindible el velar por la calidad educativa de los institutos de formación superior, los mismos que están obligados a garantizar que las competencias formadas por los futuros profesionales en sus aulas les permitan desempeñarse respondiendo a las exigencias laborales actuales.

La educación de profesionales por tradición está ligada a la formación universitaria, sin embargo, la educación superior no universitaria, está cubriendo un espacio de formación de técnicos profesionales especialistas en rubros determinados, esto debido a la creciente demanda de técnicos. Bonnefoy y Armijo (2005).

En la educación superior las instituciones a través de sus programas de especialización, infraestructura y modelos educativos contribuyen al desarrollo de técnicos profesionales capaces de analizar y mejorar el entorno de la sociedad. Diversos estudios llevados a cabo en Latinoamérica elevan la voz de alerta respecto a las diferencias en cuanto a la calidad del servicio educativo que brindan las universidades peruanas, así como respecto a la calidad de los programas profesionales que se ofrecen, esto va desde la infraestructura, equipos, medios, laboratorios, calidad y experiencia del personal docente, pertinencia de los programas de estudios, convenios, alianzas y seguimiento a los egresados.

Por consiguiente, la calidad educativa de las instituciones estatales y privadas tiene grandes diferencias en cuanto a la formación de capacidades y competencias de los estudiantes que egresan cada año al mercado laboral. Según datos de la Unesco (2016) en México y Chile, el monto de inversión por alumno anual puede llegar a los 8 mil dólares, en nuestro país, el estado invierte 1.350 dólares al año por cada estudiante de instituto, mientras que esta cifra aumenta sustancialmente en los países desarrollados donde el monto anual puede llegar a superar los 14 mil dólares anuales. El problema no solo se limita a la cantidad de dinero invertido por alumno, sino a ello se debe agregar que parte de ese dinero se pierde por la mala gestión.

El Ministerio de Educación advierte de esta situación en los múltiples informes donde refiere que muchas de estos institutos son pequeños, no funcionan o no funcionan a plenitud, sus maestros no están calificados, no cuentan con laboratorios ni los equipos mínimo necesario para formar a los estudiantes en su carrera, punto aparte es la infraestructura donde muchas de ellas no son apropiadas para el ejercicio de esta labor e inclusive han sido parte de la nota periodística del momento.

Recientes investigaciones bien documentadas reconocen el efecto que tiene la calidad educativa sobre el desarrollo económico de un país, así como determinan la relación que existe entre la calidad de enseñanza y la productividad en la economía del país, ya que esto brinda una oportunidad a las personas de salir de los límites de la pobreza (Sineace, 2016, p.9). Es por ello que nuestro país en el año 2006 promulga la ley del Sineace con la redacción del proyecto educativo nacional en el año 2007, convirtiendo la calidad educativa como una materia de política pública, fomentando la acreditación y evaluación de todos los institutos del Perú.

El problema de una mala formación y enseñanza a los futuros profesionales no termina en las aulas, sino se prolonga a la vida laboral, ya que los egresados al tener una pobre formación también muestran un pobre desempeño en sus centros laborales.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN ofrece Programas de Formación Profesional Técnica, los cuales son aprobados anualmente por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa con la finalidad de estar a la vanguardia de la Educación Superior Técnica y formar profesionales altamente competitivos para desarrollar correctamente sus funciones en las Unidades y Dependencias de la Marina de Guerra del Perú.

La formación del alumno se imparte en las instalaciones del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN en seis ciclos o semestres, a los cuales le corresponde dieciocho semanas cada ciclo, las áreas de formación son las relacionadas a las ciencias navales, humanidades, las ciencias tecnológicas, e idiomas, esta formación brinda la preparación necesaria para el Oficial de Mar, que al término de sus tres años de formación académica egresan como oficiales de mar con una especialidad técnica profesional con título a nombre de la Nación, que les

permite laborar en las diferentes unidades y dependencias de la Marina de Guerra del Perú.

Sin embargo, al egresar el alumno naval se están presentando algunos resultados insatisfactorios en su desempeño laboral; debido a que en su periodo de instrucción el alumno recibe instrucción de personal civil y militar, se ha observado que docentes de amplia trayectoria, emplean estrategias obsoletas o muestran cierto desgano para actualizarse y mejorar, otros no logran la empatía requerida para los alumnos a pesar de tener buen dominio de la asignatura. También se observa que existen docentes con poco uso de casuística, así como el desgano de no elaborar los documentos según los nuevos estándares de la Institución, especialmente el docente militar los cuales muchas veces no tiene la formación pedagógica y didáctica, esto sumado a problemas de impuntualidad docente, la cual vulnera el valor de la disciplina, valor tan emblemático en esta institución militar.

Esto puede deberse a muchas razones, partiendo del proceso de selección de docentes, el cual se está realizando de manera ineficiente, el desconocimiento de las herramientas pedagógicas como las Tics, desconocimiento de metodologías modernas en el proceso enseñanza-aprendizaje, falta de capacitación permanente y por áreas de especialización.

De continuar así, se obtendrá docentes y alumnos menos capacitados y menos competitivos, posiblemente desmotivados; gastos administrativos extraordinarios en lo que se refiere al empleo de mayor hora-hombre dedicada a los alumnos aplazados, utilización adicional de material didáctico. Por tal motivo la presente investigación estuvo orientada a investigar la relación existente entre la calidad educativa y desempeño laboral, lo que permitirá elaborar y ejecutar un plan de capacitación permanente interna y externa para actualizar los conocimientos profesionales, sin poner en peligro el presupuesto anual de la institución, realizar control de la calidad educativa brindada, realizar actividades de motivación tanto a docentes como alumnos con el fin de lograr un refuerzo positivo en todos ellos, planes de mejoras salariales según méritos y capacidades, procesos de evaluación docente con sus respectivos monitoreo y retroalimentación.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

A nivel internacional, se hallaron las siguientes investigaciones relacionados a la calidad educativa y desempeño laboral.

Fabela-Cárdenas y García-Treviño (2014) presentaron un artículo sobre la teoría emergente y los factores determinantes que garanticen un servicio educativo de calidad en instituciones del sector privado nivel superior. El marco teórico del estudio lo encontramos en la gestión de la calidad educativa en el ámbito privado. El modelo de gestión presentado, busca comprender el comportamiento de factores y sub factores que determinan la calidad educativa, las mismas que generan éxito y son producto del resultado de amplias entrevistas realizadas con los líderes directivos de instituciones educativas materia de investigación. El estudio analizó una muestra de veintidós líderes de instituciones del sector privado relacionadas a la educación superior, se trabajó con la metodología Delphi o consulta a expertos y revela una actualización del modelo de Arcaro de 1995. El enfoque de la investigación es cualitativo, su objetivo general fue indagar sobre los posibles factores que influyen en el éxito de las instituciones de educación superior del sector privado, con base en la calidad educativa desde la perspectiva de sus líderes. El aporte de esta investigación está en que servirá de ayuda a otros actores de la educación que se interesen por conocer los aspectos que se toman en cuenta para mantenerse con éxito y con calidad en un contexto cada vez más competitivo.

Avendaño, Paz y Parada-Trujillo (2013) en su trabajo se analiza los factores de Calidad Educativa, en Instituciones Educativas de la ciudad de Cúcuta. Se trató de un estudio tipo descriptivo no experimental transeccional, de enfoque cualitativo, la muestra estuvo conformada por docentes y directivos de 29 instituciones educativas del sector público colombiano. Para ello se diseñó una matriz de evaluación de la calidad educativa y se seleccionó variables implementadas en otros modelos de evaluación de la calidad del servicio educativo. El objetivo fue analizar aspectos de la calidad educativa en colegios de esta región de Colombia. El trabajo incluyó el desarrollo de jornadas pedagógicas con docentes y directivos de 10 instituciones, el registro del aporte de maestros permitió agregar datos contenidos en el instrumento. Los resultados arrojaron que dichos colegios materia de estudio se

han centrado en fortalecer su accionar técnico y administrativo, basando su accionar en la presentación documentaria, pero olvidando acciones básicas para la gestión educativa como son la praxis y reflexión pedagógica, la lectoescritura, las estrategias de enseñanza aprendizaje, la formación ciudadana y las prácticas innovadoras. Como conclusión, se sugiere reformular la visión institucional en la escuela, que no solo se limite a la burocracia administrativa, sino que se traslade a la eficiencia en la práctica pedagógica y lo que ello representa.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

A nivel nacional, se hallaron los siguientes estudios relacionados a la calidad educativa y desempeño laboral.

Inquilla, Calcina y Velazco (2017) desarrollaron una investigación que buscó indagar *La calidad educativa y administrativa en la Universidad Nacional del Altiplano en el departamento de Puno, Perú en el año 2017*, la línea trazada para esta investigación consistió en analizar la aplicación del sistema de evaluación de la calidad Servqual en las áreas académicas y administrativas en dicha universidad. El diseño empleado fue el transversal correlacional. Los estudiantes, docentes y administrativos de la UNA-P formaron parte de la muestra. El cuestionario Servqual fue el instrumento de medida con un tipo escala Likert. Los Resultados muestran que la escala adaptada al modelo evidencia un alfa Cronbach de 0.709. Los valores de expectativas difieren del nivel de calidad percibida ya que se ubica por debajo del estándar, el ICS evaluado con el modelo Servqual es negativo, con relación a las dimensiones sus puntuaciones alcanzan valores negativos, esto hace referencia a que bajo la percepción de los usuarios el servicio recibido no era el esperado. Como conclusión, en relación a servicios administrativos y académicos que ofrece la universidad son consistentes y fiables para evaluar la calidad del servicio recibido. Con relación a los factores precisados en el análisis estos condicionan significativa y directamente el nivel de calidad percibida.

Acosta (2015) en su investigación buscó determinar la *influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de egresados del Centro Técnico Productivo Parroquial Sagrado Corazón de Jesús, San Juan de Miraflores en el año 2013*, en la investigación se pretendió establecer la existencia o en su defecto lo

contrario de una diferencia significativa al aplicar los correctivos necesarios para afianzar la competencia docente y su implicancia en el desempeño laboral de esta población. Se trabajó con el Ciclo Básico estableciéndose una muestra de 35 egresados del centro mencionado. Se concluye que entre las competencias docentes y la dimensión creatividad, es $r = 0,75$ según los indicadores de Pearson, los resultados arrojaron que existe una relación significativa alta puesto que $p < 0,05$. Con relación a las competencias docentes y la dimensión Actitud, los índices de Pearson $r = 0,70$ es diferente de cero, es por ello que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, además $p = 0,00$ (sig. Bilateral) según este dato se determina que la relación entre las variables es significativa puesta $p < 0,05$. Como se aprecia existe una marcada influencia entre la variable competencia docente y el desempeño laboral de los egresados de este Cetpro.

Apolinario (2014) esta investigación con relación a las variables de estudio y las características de la muestra, así como en el ámbito de la investigación, presenta muchas similitudes con relación a nuestra investigación, su propósito fue determinar la relación entre la calidad de la gestión y el desempeño profesional, el ámbito de estudio fue la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú de Trujillo, el año de desarrollo de la tesis fue en el 2013, se formuló una hipótesis que establece que hay una significativa relación entre la calidad de la gestión y el desempeño profesional de la Policía Nacional del Perú en su Escuela de Oficiales en esta ciudad del país. La población fue de 246 matriculados en el 2013 en la Escuela de Oficiales de Trujillo. Se aplicaron dos cuestionarios, utilizando un diseño correlacional, a 150 alumnos. Los resultados demostraron la relación significativa entre las dos variables de estudio. Con relación a la relación entre la eficiencia de la gestión y el desempeño profesional de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional se demostró que esta era significativa. En conclusión, se demostró que existe una relación significativa entre la calidad de la gestión y el desempeño profesional de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú de Trujillo en ese año.

Cevallos (2014) en su trabajo titulado *La Calidad Educativa Universitaria en nuestro país con relación a las realidades universitarias del Contexto Latinoamericano*, buscaron analizar el modelo de Calidad Universitaria del Perú a través de un estudio comparativo, la metodología de la investigación fue descriptiva, bajo un diseño correlacional comparativo, ya que el estudio realizó un análisis

comparativo de otras realidades que se dan en el contexto latinoamericano, su propósito fue reflexionar con los docentes universitarios sobre la valía social de su labor. Las conclusiones del estudio giran en el reconocer que la universidad peruana forma parte de esta realidad y que, bajo un escenario universitario global tan competitivo, las universidades peruanas y sus líderes deben plantearse acciones estratégicas innovadoras, que estén directamente relacionados con la calidad de enseñanza, la investigación y la optimización del servicio en su conjunto. Como propuesta y sugerencia de acción se refuerza el papel de la acreditación, en sus diversas modalidades de educación (básica regular y superior) considerando que en la actualidad se convierte en los mejores mecanismos para la evaluación y control social de la calidad universitaria. El informe concluye recordando que la acreditación a través de la evaluación institucional no es el fin del proceso de calidad, sino medios necesarios para fomentar la mejora de la educación superior. Los dos son procesos complementarios y a la vez diferenciables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas de la variable calidad educativa

1.3.1.1. Definición de la calidad

La calidad como concepto es bastante abstracto y presenta muchas dificultades al momento de tratar de definirla y delimitarla, esto debido a las percepciones que los tanto usuarios como proveedores de la misma tienen sobre ella. Para el padre del *Milagro Japonés* Edward Deming (citado por Fabela & García, 2014) menciona que la calidad es el nivel de predictibilidad, fiabilidad y uniformidad a bajo costo considerando las necesidades de los clientes. Como vemos la definición que nos plantea Deming se ajusta más a la primera etapa de aparición de la Calidad total, donde este concepto se media por estandarización y satisfacción de producto.

Para Philip Crosby (Ropa, 2014) el término calidad está referido a hacer que las personas de una organización hagan de la mejor manera todos los aspectos básicos e importantes en una organización, con miras a ofrecer superioridad de desempeño. Considerando que la calidad no es una utopía, sino algo perfectamente alcanzable, medible y rentable, cuyo resultado se mide en éxito o fracaso.

Para ISO 9000, entiende este concepto como todas las características de una organización que le dan la condición para atender necesidades inherentes a su servicio y que cumplen con los requisitos previamente acordados (Camisón, Cruz & González, 2012).

Como vemos la definición que nos brinda la Organización Internacional para la Estandarización - ISO no difiere mucho de las anteriores y se centra en cumplir con los propósitos establecidos con anterioridad y que deben brindar satisfacción al usuario.

1.3.1.2. Definición de la calidad educativa

Podemos afirmar que el concepto de calidad educativa, aparece por primera vez a mediados del siglo XX, sin embargo, la inquietud por establecer mejoras en el servicio educativo, fue un debate inacabado desde el siglo anterior, donde se

cuestionaba la búsqueda de nuevas estrategias, métodos y técnicas relacionadas a la educación con el propósito de aumentar el rendimiento de los estudiantes.

El concepto de calidad educativa es muy difícil de delimitar debido principalmente a todas las dimensiones que involucra y la variedad de ámbitos con los cuales se encuentra relacionado, las ideas más tradicionales estaban relacionadas con la mejora académica, el aprendizaje de contenidos y el desarrollo de estrategias novedosas de aprendizaje. Estas observaciones quedaron en propuestas inconclusas que buscaban desarrollar y atender el ámbito cognitivo.

Posteriormente estos cambios educativos se han complementado y ya no solo buscan atender indicadores cuantitativos (alumnos atendidos, número de colegios, etc.), sino han comenzado a considerar aspectos de tipo cualitativo comprendan a la educación desde manera holística entendiendo que la calidad de la educación implica necesariamente ir elevando los niveles de aprendizaje, adecuándolos a las nuevas exigencias del mundo contemporáneo.

La calidad educativa a nivel superior está ligada con factores relacionados a eficiencia, excelencia, eficacia, pertinencia de los contenidos y servicios complementarios, esta relación de factores abarca lo académico, los procesos internos que de organización e incluso las acciones para adaptar e insertar a los alumnos al mundo de la educación superior.

Se considera que una educación es de calidad a nivel superior cuando todas las acciones del programa profesional están dirigidas a satisfacer las aspiraciones del segmento del mercado para el cual fue creado; esto incluye alcanzar las metas que se proponen; haciendo un uso óptimo y de manera eficiente de los recursos apropiados para aplicarla y buscando asegurar que las oportunidades sociales lleguen a todos los usuarios.

Giné (2002) afirma que, desde una taxonomía de los valores, un sistema educativo que brinda un servicio de calidad se reconoce por:

- Tener una mayor cobertura de ciudadanos.
- Brindar toda clase de recursos desde los materiales a los humanos, acorde a los requerimientos de los alumnos.

- Desarrollar las oportunidades que fomentarán progreso personal y académico en los alumnos.
- Desarrollar una cultura de innovación en las aulas universitarias.
- Desarrollar el trabajo colaborativo entre pares y con el profesorado.
- Fomentar la participación activa en su aprendizaje y como integrante de una institución.
- Alcanzar la inserción de los estudiantes como ciudadanos y en el ámbito laboral.

La formación de un recurso humano idóneo actualmente se convierte en un objetivo educativo, pero no es el primero ni menos el único, ya que por encima de ello está el hecho de que los estudiantes se desarrollen plenamente en correspondencia con sus potencialidades y que a su vez pongan a disposición y servicio de la sociedad los talentos y capacidades profesionales, éticos morales. Primando la defensa de los valores universales los mismos que fueron inculcados en todo el desarrollo de su vida educativa desde la educación básica regular hasta llegar a la profesionalización.

La Ocede (1995) entiende la educación de calidad como la que permite garantizar a todos los estudiantes acceder a los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes sociales, básicos para insertarse sin problemas en una vida adulta con responsabilidades, en el marco de una justicia social acorde con un mundo contemporáneo (p. 23).

Este concepto de la Ocede está sujeto a interpretaciones ya que no es lo mismo formar educandos en las zonas rurales de nuestro país que aquellos que se encuentran en las ciudades con todas las ventajas y oportunidades que ofrece.

La eficacia en educación no se puede entender como buenos resultados a partir de un buen insumo, sino en desarrollar programas que busquen una formación continua, que a la evaluación sumativa le agreguen la evaluación cualitativa, que se considere tanto el resultado como el progreso y el logro se mida no aritméticamente sino a través de indicadores de desempeño que permitan demostrar que el conocimiento está insertado en el modo de vida del educando, es decir que forma parte de su actitud y respuesta frente a la vida y sus desafíos.

No olvidemos que el sistema político realiza demandas al sector educación en cuanto a la necesidad de reforzar los valores democráticos universales, estos valores se traducen en comportamientos específicos que se deben cultivar en la escuela, esto con el propósito de perpetuar el sistema político presente.

Visto desde un enfoque económico la calidad educativa se encuentra ligada a el desarrollo de dos grandes áreas, el primero relacionado con la productividad y la aplicación de indicadores de eficiencia, con el propósito de aumentar los índices de productividad empresarial, esto va de la mano con la profesionalización y capacitación de los estudiantes de educación superior, el otro está ligado al aporte de la investigación a la mejora de dichos procesos productivos, rol de primer orden que cumple la educación.

El estado peruano también ha establecido su definición de calidad educativa, si consideramos al Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa (Sineace) entiende la calidad como todas las características propias de un producto o servicio que ha podido alcanzar los requisitos previamente solicitados (Reglamento de la ley No 28740). El Coneau haciendo uso de la antigua Dirección de Evaluación y Acreditación (2009), precisa con relación a la calidad, que es una condición en la cual ubicamos a la institución superior, esta situación debe estar acorde con las exigencias sociales, para ello utiliza como principio la mejora continua. Como vemos es importante la orientación conceptual relacionada con la calidad.

1.3.1.3. Historia de la calidad educativa

Desde los tiempos remotos los servicios y la calidad están asociados a la civilización y al progreso del ser humano, podemos elucubrar que estos se forman con la aparición del hombre, porque están unidas a todo el conjunto de necesidades que el hombre de manera general necesita, esto incluye la alimentación, seguridad, protección y educación. En su primera etapa estuvo ligada a satisfacer necesidades primarias, sin embargo, a medida que la civilización se desarrollaba y las sociedades se hacían más complejas con el componente económico la calidad fue adquiriendo gran importancia.

Recordemos que en la prehistoria el hombre satisface sus necesidades básicas de alimento con el producto de la recolección, la caza y la pesca, posteriormente surge la ganadería y la textilera incipiente.

Ya en la edad antigua, otras formas de satisfacción de las necesidades sociales y estas estuvieron ligadas a la educación, protección, seguridad y cultura que a su vez se convierten en la base o fundamento de la interrelación del servicio. Es necesario recordar formas de organización basados en la calidad y servicio (Código de Hammurabi) así como aparecieron modelos de estandarización de procesos.

En la Edad Media se forman nuevas herramientas y se diseñan nuevas técnicas que se aplican al desarrollo de la agricultura, generando grandes cantidades de excedente el mismo que permitió el desarrollo del comercio, permitiendo un mayor contacto con los clientes.

En la edad moderna con el nacimiento de las grandes ideas del renacimiento y la ilustración que se reflejó en nuevas tendencias políticas, sociales y sobre todo filosóficas. Se evidenciaron mejoras con relación a la calidad, pero ligada a la comunicación y a la jurisprudencia. La producción se artículos fue en serie, así como se mejoró la calidad de la producción a través del control (Rodríguez, 2010).

En la Etapa contemporánea se produjo un mayor interés por mejorar la productividad la misma que está directamente ligada a la calidad por el factor de eficiencia en los procesos. Es gracias a la revolución industrial que se realizaron mayores controles de los procedimientos, se estandarizaron los procesos y por ende se mejoró la calidad, agregando los conocimientos de la estadística para facilitar el control.

En el siglo XX sobre todo en sus últimas décadas el crecimiento vertiginoso de Japón después de la II Guerra Mundial, se basó en el desarrollo e implementación de la filosofía de calidad japonesa, el mismo que tuvo un enorme impacto en la reconstrucción y posterior despunte de su economía, las mismas que se sustentaron principalmente en el aseguramiento de la calidad. Posterior a ello hubo un cambio profundo con relación a la administración de las organizaciones, las mismas que en su funcionamiento se sustenta en los principios de calidad. Debemos considerar que la calidad no es solo una estrategia competitiva, mal considerada por

algunos debido al hecho que utiliza permanentemente métodos estadísticos para tener un mejor control de los procesos y sus resultados, sino se sustenta en las grandes decisiones y lineamientos que tiene que tomar la dirección y gerencia de una organización, todo ello sustentado en la planeación estratégica, las necesidades del mercado, así como en una mirada constante a la calidad de los productos y servicios de la competencia.

En la actualidad el concepto calidad está directamente relacionado con la percepción que tiene el cliente sobre el servicio o producto recibido. La gestión de ella se puede entender como el modo como los gestores planifican el futuro, implanta los programas y controlan los resultados de la calidad del servicio, bajo la línea de mejora continua. Es necesario comprender que la calidad tiene un origen netamente empresarial y que llevarlo al ámbito educativo, es alejarlo de su génesis.

Es por ello que muchos educadores han buscado la manera de separar los orígenes comerciales del término y darle un sentido más humanista. De esta forma, la calidad llevada al ámbito educativo está integrada a aspectos tales como equidad, oportunidades para todos, diversidad, posibilidad de acceder al conocimiento, manejo de tecnologías de la información, etc. (Rodríguez, 2010).

La filosofía de gestión de organizaciones y la gestión de la calidad se constituyen en principios teóricos que en los nuevos tiempos se constituyen en los referentes adecuados para promover el desarrollo y avance de las instituciones escolares, por los principios, métodos, conceptos y sobre todo valores que se adicionan al contexto educativo.

1.3.1.4. Fundamento teórico relacionado con la calidad

Para el desarrollo de las bases conceptuales se abordaron una serie de teorías relacionadas con el concepto de calidad, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

1.3.1.4.1. La trilogía de la calidad

La teoría de la Trilogía de la Calidad fue propuesta inicialmente por Juran, este autor sostuvo que la calidad no es otra cosa que la adaptación al uso que se aplica en el diseño de un producto, esto guarda relación con los índices de conformidad o aceptación del producto con sus potenciales usuarios (Camisón, *et al.* 2012). Así mismo, Juran dio los lineamientos al enfoque de cliente interno, en una organización. Otro de los aportes de Juran está relacionado con la necesidad de relacionar a la calidad con planificación, control, mejora y costo.

Con relación a estos principios detallamos lo siguiente:

1. La Planificación de la Calidad: Implica tender lazos con el actual cliente, así como con el potencial, ello para establecer las características deseadas del servicio o producto, para luego aplicarlas en el diseño.
2. El Control de la Calidad: Se basa en el desarrollo de un sistema de *feedback*. Se inicia con el diagnóstico previo del sistema de calidad, a partir de ahí se realizan comparaciones con los objetivos inicialmente establecidos y corregir desviaciones.
3. La Mejora de la Calidad: Consiste en establecer planes para mejorar o potencializar la situación actual.

1.3.1.4.2. Los catorce puntos de Edward Deming

Tomando como base las teorías de Shewhart, el norteamericano Edward Deming estableció su famosa teoría de la calidad, que se sustentaba en catorce puntos para entender el comportamiento de las empresas. (Camisón, *et al.* 2012).

1. Constancia y consistencia de objetivos: Analiza la necesidad del retiro permanente de aquellos elementos que no formen parte de la no calidad: es decir demoras en los tiempos de entrega o producción, los tiempos muertos, las actitudes

perturbadoras en el trabajo, defectos en el producto final, fallas de cualquier tipo en cualquier etapa, trabajo inseguro o riesgoso, etc.

2. Adoptar la nueva filosofía: Desarrollar un compromiso honesto con los integrantes de la institución, comprometerse a eliminar despilfarros e improductividad.

3. Considerar otros instrumentos adicionales a la supervisión para alcanzar la calidad: Utilizar la estadística en el registro de datos del proceso.

4. Utilizar el precio solo como referente: Reemplazar el modelo tradicional de compras y reemplazarlo por la calidad de tiempo y fiabilidad de acciones.

5. Perfeccionar el sistema de producción: los lineamientos de la calidad se deben incorporar en el diseño del producto, tomando las necesidades y requerimientos del usuario.

6. Diseñar programas de formación continua: Para nuevos empleados y para empleados antiguos y directivos, como una manera de empoderarlos mejor con los propósitos de la organización.

7. Implementar el liderazgo: Formar cuadros con un estilo moderno de liderazgo.

8. Desechar el miedo y los temores: Desarrollar una línea de confianza horizontal.

9. Eliminar barreras entre las diversas áreas: Proponer un dialogo horizontal y un trabajo colaborativo

10. Desechar eslóganes, exhortaciones y metas: La productividad no debe estar limitada a estos elementos.

11. Eliminar los datos numéricos y estadísticos: Está demostrado que la motivación se pierde una vez alcanzado las metas.

12. Promover la identificación y el orgullo por su trabajo: Promover una evaluación más cualitativa y en función de los procesos y no limitarse al ámbito estadístico.

13. Promover la auto mejora del personal: La dirección debe promover el perfeccionamiento de las habilidades y capacidades del personal.

14. Incentivar la transformación: El personal debe comprometerse con la mejora continua con miras al desarrollo organizacional.

1.3.1.4.3. Las ocho dimensiones de la calidad

Probablemente menos difundido que los principios planteados por Deming es la teoría de las Ocho Dimensiones planteada por David Garvin, el autor analiza de manera abstracta la calidad, al considerarla como una propiedad no analizable que vamos aprendiendo a reconocer con la experiencia (Camisón, *et al.* 2012, p. 33).

Considera ocho dimensiones relacionadas a la calidad:

1. Actuación: Relacionado a las funciones básicas de un producto, en el caso nuestro de un servicio.
2. Características: Son los elementos que distinguen y complementan el funcionamiento básico.
3. Fiabilidad: Demostración del funcionamiento de un producto o servicio según su diseño original.
4. Conformidad: Grado de aceptación de las funciones de un servicio o producto.
5. Durabilidad: Tiempo de trabajo eficaz de un producto.
6. Utilidad: Demostración de la funcionalidad.
7. Estética: Características del producto o servicio relacionado con la percepción que se tiene de él.
8. Calidad Percibida: Noción de los consumidores que hacen uso de un servicio, pero sin tener sin información previa de sus bondades.

1.3.1.4.4. El contexto de la calidad educativa

El avance de la globalización y las modificaciones en cuanto organización económica social y cultural propias del nuevo orden mundial, han considerado como prioritario para el desarrollo social de un estado el brindar y asegurar la calidad educativa, por ello se debe considerar el desarrollo de capacidades como emprendimiento y manejo de nuevas formas de información y tecnología con el propósito de promover la formación de futuros ciudadanos altamente competentes.

En los gobiernos recae la necesidad de implementar políticas educativas tendientes a desarrollar una educación pública de calidad que se convierta en la vía de cambio para lograr un equilibrio social y una nación menos desigual, convirtiéndose de esa manera en el activo máspreciado para los estados modernos. (Camisón, *et al.* 2012).

Es probable que el concepto de calidad educativa, haya sido el resultado del desarrollo en un contexto específico. Donde los gobiernos entienden que brindar una educación de calidad implica garantizar un desarrollo social más equitativo justo y humano.

Como sabemos el modelo de calidad inicial es el que se creó para el ámbito empresarial el mismo que le daba mayor preponderancia a los resultados del producto o servicio, este hecho se considera relevante y digno de analizar ya que es a través de esta óptica que se entiende posteriormente la ideología de eficiencia social que ubica al profesor como un equivalente a un obrero de producción, el mismo que emplea paquetes de instrucciones, normas y protocolos cuyos objetivos, actividades y materiales ya han sido previamente diseñados, estableciendo que la calidad se mide por el producto final que es el alumno egresado.

Esto se convierte en una razón de crítica para muchos autores quienes han encontrado grandes disonancias por este concepto, por ejemplo, la ideología del currículo de la eficiencia social, está relacionado con el enfoque de la tecnología educativa, los mismos que comprenden a la educación como sinónimo de eficiencia, y resultados cuantitativos. Esto nos acerca al viejo prejuicio de que la calidad educativa es sinónimo de rendimiento académico.

Esto se demuestra con los pobres resultados obtenidos por nuestro país en pruebas internacionales estandarizadas, las mismas que ponen en evidencia las grandes fallas y fracturas de nuestro sistema educativo en cuanto a educación pública, sin dejar de reconocer que los resultados en educación privada no están muy alejados de estos (Unesco, 2014).

Los estudios realizados sobre la educación pública y la calidad de su servicio en nuestro país elaborado por Foro Educativo y el Consejo Nacional de Educación, demuestran que en las últimas décadas ha habido un avance en cuanto a la cobertura de la educación sobre todos en la educación básica regular continuando

esa tendencia en la educación superior. Sin embargo, debemos reconocer que la ampliación de la cobertura es solo la primera parte del problema, ya que la culminación de los estudios con la consiguiente disminución de la deserción estudiantil, pasando por la calidad de la enseñanza, la infraestructura, los medios y materiales puestos al alcance de los alumnos se convierten en las aristas del problema.

La educación superior no es ajena a los problemas de la educación básica regular, por el contrario, si bien es cierto existe un crecimiento sostenido de alumnos matriculados para seguir estudios en instituciones superiores, esto no es suficiente, debemos de considerar que la calidad a nivel educativo es un tema de reflexión crítica a nivel mundial.

Los diversos organismos multilaterales, los gobiernos y los Ministerios de Educación a nivel internacional han entendido la necesidad de vincular la calidad de educación y su democratización con los lineamientos de la economía mundial

1.3.1.5. Factores influyentes en la satisfacción de los estudiantes

Considerar sintetizar o enumerar en una lista cerrada a los factores que determinan la satisfacción de los alumnos con relación al servicio educativo recibido, es un ejercicio inútil, todos los especialistas del tema consideran que son muchas las variables que entran a tallar en este tema, de manera amplia, se puede considerar la asignación de recursos, la apropiada infraestructura y los servicios adicionales que se brinda a los estudiantes, como factores básicos que elevan o disminuyen el nivel de satisfacción de los estudiantes (Unesco, 2014).

Si nos situamos en el programa académico para un estudiante, los factores que se miden están relacionados a la percepción del desempeño de los profesores y la naturaleza de los cursos, la exigencia curricular, o el exceso de actividades del estudiante, pueden alterar los resultados con relación a la satisfacción y la carrera elegida.

En la actualidad los aspectos académicos como los sociales se consideran factores determinantes en la satisfacción de los alumnos. A ello le agregamos la docencia y la reputación académica del centro de estudios; también se deben considerar, las actividades deportivas y los programas internacionales de

intercambio como elementos que son bien ponderados por los alumnos de centros educativos superiores.

En el estudio realizado por Palacios (2013), concluye que existen diversos elementos que pueden ser controlados por la universidad y que influyen en los índices de satisfacción. Estos elementos están relacionados con los servicios recibidos, las actitudes y comportamientos de los docentes, el desempeño de los mismos, las oportunidades laborales que brindan las carreras, las instalaciones y su infraestructura, la imagen que proyecta la universidad y los servicios adicionales. De ellos, las competencias del profesorado se consideran como las más importantes. Por tanto, se puede afirmar con certeza que los factores relacionados al perfil del buen profesor son los que determinan la variación en los índices de satisfacción de los estudiantes.

1.3.1.6. Los servicios y su relación con la calidad

Se considera como tal al conjunto de prestaciones que un usuario o cliente recibe, esto a cambio del pago que realiza por el producto o servicio básico, los elementos a los cuales están ligados son el precio la presentación y la reputación de la empresa. (Palacios, 2013).

Las empresas dedicadas al rubro de servicios se componen en:

1. La interfaz de producción: Momento donde se diseña y produce el servicio.
2. La interfaz de entrega: Momento donde se produce el intercambio con el cliente.

1.3.1.7. Características de los servicios

Los servicios por su naturaleza tienen rasgos específicos distintos a la de los bienes de consumo o producción, estos rasgos se convierten en condicionantes de la gestión y la calidad desde el diseño (Ropa, 2014).

Algunas de estas características son:

1. La propiedad: A los clientes se les permite el uso o disponibilidad del servicio. Como los servicios son intangibles, no hay el problema de transferencia de la titularidad, aunque si se puede reconocer la propiedad intelectual y el uso.

2. El contacto directo: El contacto con el cliente crece cuando aumenta la especialización del servicio.

3. Participación del cliente: En el rubro de servicios y consumo se convierten en inseparables, el consumidor es el eje de este proceso.

1.3.1.8. Condiciones para el desarrollo de la calidad de la educación

Debemos reconocer que la calidad educativa tradicionalmente estuvo ligada a al rendimiento académico, sin embargo, esto en la actualidad es una equivocación, debido a que la calidad de la educación no se limita demostrar índices elevados de rendimiento académico. En la actualidad la medición de la calidad de la enseñanza incluye actitudes, intereses e intenciones de los estudiantes hacia su aprendizaje, el grado de identificación de los alumnos y maestros. Brindar un servicio educativo de primer nivel pasa por ser eficaces y eficientes, tanto en el desempeño como en la gestión de los recursos asignados, todo ello con responsabilidad social.

Para la Unesco (2014) la calidad educativa solo se da con los siguientes requisitos:

- Si la actividad formativa se puede perfeccionar.
- Si el proceso educativo promueve la formación del ser humano de manera integral.
- Si la formación de la persona busca lograr desarrollar un proyecto de vida.
- Si la educación del ser humano, permite atender la diversidad y la individualidad de los educandos.

Es decir, podemos decir que, la finalidad de la calidad educativa es desarrollar la autonomía personal, que los estudiantes desarrollen una personalidad sana y equilibrada, que puedan diseñar su proyecto de vida y aplicarlo.

1.3.1.9. Criterios para valorar una educación de calidad

Según la Unesco (2014). La valoración de la calidad se sustenta en cuatro principios:

1. La totalidad: Entendiendo a la educación como una influencia no sujeta a manipulación de la escuela. La educación se basa en la formación de valores y actitudes.

2. Integralidad: Una escuela debe ser altamente organizada que permita la

realización de proyectos compartidos: Para ello sus proyectos educativos serán coherentes con sus lineamientos, promoviendo la participación de todos los agentes.

3. La adaptación: es una condición básica relacionada con las necesidades y condiciones sociales de los estudiantes. El currículo y el proyecto educativo no pueden ser uniformes.

4. Armonía y coherencia: La enseñanza con altos estándares debe favorecer, un tránsito adecuado desde la educación básica, pasando por la superior su inserción profesional. El sistema educativo debe favorecer el correcto desempeño de su vida futura.

Según Palacios, (2013). En la búsqueda de la excelencia en el servicio se debe identificar los siguientes aspectos:

- Un clima institucional coherente con los valores propuestos en el proyecto educativo institucional.
- Alcanzar una apropiada formación intelectual, que busque que los alumnos aprendan a razonar y reflexionar bajo criterios propios, lograr autonomía intelectual y autonomía moral.
- Metodológicamente, la enseñanza debe reorientarse hacia aprendizajes con un conocimiento sólido y duradero.
- Desarrollo del juicio moral, aprender a valorar las diversas situaciones de acontecimientos de la vida social.

1.3.1.10. Las políticas educativas.

Las políticas emanadas por el estado peruano relacionadas con el ámbito educativo, buscan regular el desarrollo del sector educación, ello sustentado en la adecuación de un Sistema de Calidad que sea viable política, técnica y financieramente.

Los principios en los cuales se sustenta están relacionados con:

- La calidad del servicio.
- La amplitud de la cobertura.
- La redistribución y la equidad.
- La promoción del bilingüismo.
- El desarrollo de aprendizajes multiculturales e interculturales.
- El fortalecimiento institucional y la descentralización.

- Promoción de los recursos humanos.
- Aumento progresivo de la inversión educativa.

El propósito de ello es establecer una política educativa realista y viable de alcanzar, cuyo plan de acción forma parte de un esquema integrado, donde la cobertura amplia y el acceso sin restricciones, tengan como corolario la calidad educativa.

Para ello es necesario aplicar reformas de tipo administrativo, con la plena participación de los diversos sectores que conforman el aparato estatal, quienes evaluarán los programas de apoyo, el financiamiento y legislación pertinente para alcanzar ello.

La Unesco ha propuesto una serie de directivas a nivel mundial con la finalidad de alcanzar una educación de calidad con justicia social. Siguiendo esta línea en nuestro país se han planteado políticas educativas que buscan asegurar la calidad del servicio educativo, considerando a este como un todo integrado y sistémico, que abarca desde el logro de competencias fundamentales como la comprensión lectora y la comprensión y ejecución de habilidades matemáticas hasta la infraestructura.

Dando así cumplimiento a los lineamientos del ente mundial, que comprende la calidad educativa como vértice del proceso educativo, que se manifiesta en un reto constante en el aula, que tiene que considerar las características regionales y de país, así como evitar la exclusión, defendiendo el principio que no hay calidad sin equidad. (Unesco 2014).

Por tanto, la Política Educativa Nacional debe ser producto de un acuerdo de los organismos gubernamentales y las instituciones que forman parte del colectivo de la sociedad civil, así como debe estar por encima de los intereses ideológicos y económicos que regulan la vida social. Como se deduce la Política Educativa surge de una concepción de poder consultado, consensuado y con solvencia moral.

En nuestro país las políticas educativas se encuentran sintetizadas en el Acuerdo Nacional “Unidos para Crecer” y en el Plan Bicentenario 2021, los mismos que toman como base el fortalecimiento de las políticas educativas, las mismas que son implementadas a través del Ministerio de Educación.

1.3.1.11. El Sineace y la Acreditación de institutos – Coneace

El estado peruano a través del Sineace, estableció la normativa a desarrollar para alcanzar la acreditación de los institutos a nivel superior en nuestro país, su órgano operador encargado de ello fue el Coneace el mismo que reguló el proceso de acreditación de los institutos de educación superior no universitaria, hasta su desactivación en el 2015, año en el cual entró en reorganización el Sineace

El concepto de calidad hace referencia a la comparación del servicio que brinda un instituto con otros homologables o en torno a una situación o estatus ideal previamente determinado, cuyas dimensiones son efectividad, integridad, relevancia, disposición de recursos humanos y materiales, el acceso a la información, la eficiencia y la gestión interna de sus procesos de organización académica y administrativa (Sineace, 2012).

Para lograr que todas las instituciones de educación superior no universitaria cuenten con las mismas oportunidades básicas, bajo los siguientes elementos:

- Los rasgos universales que es la base de la clasificación de las organizaciones y se convierten en elementos a alcanzar.
- Los antecedentes históricos; la pretensión de la institución para alcanzar, un ideal o modelo de referencia.
- Lo que la institución, defiende como misión institucional y sus propósitos, está relacionada con su vocación primera.

La mejora constante con el propósito de alcanzar la calidad educativa a nivel superior, se convierte en el objetivo general del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace); promover los principios de calidad y mejora continua, otorgó sentido a la acción del que fue en su momento el Coneaces para el ámbito de las Instituciones Educativas Superiores no Universitarias de los cuales el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN forma parte (Sineace, 2012).

La calidad en la educación superior no universitaria, se convierte en un compromiso permanente por cumplir de manera responsable con sus usuarios, a través del cumplimiento de las exigencias institucionales propias. Estas funciones se alinean en el campo de la investigación, docencia, gestión, proyección a la comunidad, etc. Las instituciones tienden a dar mayor interés a algunos aspectos de los mencionados probablemente porque se ajustan mejor a su misión institucional. (Palacios, 2013)

1.3.1.12. Gestión de la calidad total en el ámbito educativo

Liderar a un equipo de personas, resolver conflictos, tomar decisiones, y gestionar información relevante de una organización de manera eficiente y sistémica, son referentes básicos para alcanzar los objetivos institucionales, todo ello está enmarcado en los fundamentos de la Calidad Total de Servicios y el rubro educativo no es ajeno a ello.

La calidad total es una filosofía, una definición, un método, un proceso de manejar de manera eficiente un negocio ya sea producción o servicio. Tal como nos lo reafirman Gonzáles, Frías & Gil de Gómez (1999) quienes determinan que la calidad total no solo es sinónimo de producto en sí, sino que consiste en la mejora constante de la organización y marcha de una organización. Para ello se considera a una empresa como una maquinaria gigantesca, donde cada colaborador, desde el trabajador más modesto hasta los altos directivos, está comprometido con los objetivos empresariales.

En sus inicios el concepto de Calidad Total se refería exclusivamente al ámbito empresarial y muchos pedagogos consideraban que estos lineamientos se ajustaban muy bien al ámbito empresarial, sin embargo no podían ser considerados para el trabajo educativo por las características de servicio social y las variables que interviene en el aprendizaje, sin embargo este prejuicio ya fue ampliamente superado, los teóricos educativos comprenden que es factible aplicar los principios de calidad total a la gestión educativas.

Una de las condiciones para que la calidad total se alcance, es que se identifique los valores que defiende la organización educativa, y relacionarlos con la de sus trabajadores, esto con el fin de contar con docentes más predispuestos, con mayor capacidad resolutive y con mejor criterio para proponer mejoras con miras a alcanzar la calidad.

En el ámbito educativo se pueden sacar provecho a algunas ventajas de la aplicación de la estrategia de calidad total, como las siguientes:

1. Los grandes objetivos son potencialmente alcanzables si existe compromiso honesto de la alta gerencia de la institución educativa.
2. La mejora del clima laboral, da como resultado mejores relaciones del recurso humano con la dirección y por tanto mayor productividad.
3. La mejora de la gestión administrativa de una institución educativa permite reducir los costos.

La calidad total aplicado a la gestión de instituciones educativas de nivel superior es un sistema de gestión que analiza todas las acciones que realiza la organización educativa de nivel superior, colocando especial énfasis en el cliente interno y externo, teniendo como estandarte la mejora permanente.

1.3.1.13. Modelo europeo para la gestión de la calidad total

Uno de los procesos claves para alcanzar la calidad en el desarrollo de un producto o un servicio (esto incluye el ámbito educativo), se encuentra en la utilización de un modelo de gestión de la calidad, uno de los más difundidos en las últimas décadas y reconocidos por su carácter humanista es el EFQM. Tal como lo refieren Gonzáles, et al. (1999)

En la década de los 80, y probablemente como contraparte al desarrollo de las normativas ISO, se constituye (1988) la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (E.F.Q.M.), con el propósito de mejorar la competitividad de las empresas europeas ante el avance japonés y coreano, así como para enfrentar la supremacía comercial y de producción de EEUU, es por ello que este modelo de gestión de calidad promueve el desarrollo de los elementos que intervienen en el proceso de calidad.

El reconocimiento del avance y los logros alcanzados es una de las características de la política desarrollada por la organización E.F.Q.M., a inicios de los 90 se lanza el Premio Europeo a la Calidad para el mundo empresarial europeo, los criterios del Modelo de Excelencia Empresarial, o Modelo Europeo para la Gestión de Calidad Total. Gonzáles, et *al.* (1999)

En el modelo EFQM prima la evaluación de nueve criterios estos son:

1. El Liderazgo transversal
2. La estrategia y planificación organizacional
3. La gestión de personas y desarrollo de sus potencialidades
4. Gestión de los recursos disponibles y posibles
5. La Calidad de Procesos como sistema
6. La satisfacción de nuestros clientes
7. La satisfacción de nuestro personal
8. El impacto social de nuestras acciones.
9. Los objetivos alcanzados.

1.3.1.14. Sistemas de aseguramiento de la calidad: ISO 9000

Según Camisón, et *al.* (2012, p.342) señala que el Asegurar la Calidad, es el producto de las mejoras en el proceso del Control de Calidad, este en sus inicios era ineficiente para anticiparse a la aparición de fallas y errores. Para contrarrestar ello, se crearon los modelos de gestión de la calidad, tomando como base la previsión como parte del desarrollo de la vida organizacional y que permitiera anticipar los errores del proceso.

La Calidad como sistema aplicado al ámbito educativo superior busca garantizar que el ofrecimiento de una empresa, cumple con los especificado previamente, entre la institución y sus usuarios.

1.3.1.15. Las normas ISO 9000

La calidad es entendida de múltiples maneras y siempre está sujeta a subjetividades, es por ello y con el propósito de estandarizar los Sistemas de Calidad de distintas empresas y sectores, las Normas ISO 9000 se comienzan a

publicar en 1987, se consideran como un grupo de normas revisadas periódicamente por la Organización Internacional de Normalización (ISO) su finalidad es asegurar la calidad de los productos y servicios de las empresas, así como de sus procesos. De esta manera, se estandariza a nivel mundial (Camisón, *et al.* 2012, p.344).

Las normas ISO desarrollan un Sistema de Calidad a través de la emisión de reglas básicas, buscando mantener su independencia y distancia con relación a la empresa o servicio que brinde. Con el paso de los años han adquirido un gran prestigio como garantía de la calidad y la continua mejora de las bondades de una organización.

En la actualidad el aseguramiento de la calidad es un objetivo estratégico de cualquier organización con proyección, considerando que no solo basta con controlar los procesos básicamente, sino que el concepto se orienta a alcanzar la Gestión de la Calidad Total. En este contexto, la Norma ISO 9000 es la base en la que se asientan los nuevos Sistemas de Gestión de la Calidad. Camisón, *et al.* (2012, p.346)

La crítica que se hace al Modelo de calidad ISO es su rigidez, ya que se ajusta mejor a la producción, sin embargo, debemos recordar que el servicio educativo es muy peculiar por qué se debe adicionar variables que la educación no puede manejar.

1.3.1.16. Importancia de la calidad total

La búsqueda de la calidad en una organización educativa de nivel superior, debe ser el principio que regula la misma; esto solo es condicionante a todas las empresas que deseen crecer en base a una buena imagen y la calidad de sus servicios educativos.

El mensaje de la calidad total debe ser entendido por los colaboradores (maestros), los Proveedores (Padres) y los Clientes (Alumnos). (Ortega, 2009)

Los fundamentos de la calidad total son los siguientes:

1. El fortalecimiento de la competitividad y la labor bien desarrollado.

2. La Mejora Continua con responsabilidad y compromiso individual por la calidad.
3. El fomento de equipos de trabajo como pilar del crecimiento.
4. La comunicación, información, participación y reconocimiento.
5. La anticipación al error y la destrucción del defecto.
6. La fijación de metas y objetivos de mejora.
7. El monitoreo de los resultados.
8. El desarrollo de los indicadores de gestión.
9. La satisfacción de las necesidades del usuario.

Los obstáculos que evitan alcanzar la calidad pueden ser: El que la dirección de la institución no determine el significado de calidad para su servicio. No se trata de hacer bien las cosas, esto debe ir de la mano con la opinión del cliente que de igual manera se encuentre satisfecho. Todos creen en su definición, pocos reconocen su valía y en una organización son muy pocos los que la aplican.

En síntesis, podemos afirmar que la calidad total es el concepto que más cambiado en la administración a lo largo del tiempo. En sus inicios se daba gran énfasis al Control de Calidad, sustentada en base a normas técnicas e inspecciones que se aplicaban a la producción y al desarrollo de servicios.

Posterior a ello surge el asegurar la calidad, que busca asegurar en esta fase un nivel permanente de la calidad. Para finalmente acceder a lo que se conoce como Calidad Total, que no es otra cosa que un sistema de gestión empresarial relacionado a la Mejora Continua.

1.3.1.17. Dimensiones de la variable calidad educativa

La Unesco dimensiona la variable calidad educativa como:

A la referencia hecha a los efectos positivos, reconocidos y valorados por los grupos sociales, con relación a la etapa de preparación y formación que desarrollan determinadas personas en determinado ámbito cultural. Por lo general se aceptan cuatro dimensiones de la calidad.

Unesco (2011) adicionalmente a ello amplió que cuando nos referimos a calidad educativa se refiere a las características de un modelo educativo que genera valor al aplicarse a determina cultura. (p.16).

Dimensión primera: Relevancia

Unesco (2011, p. 26) preciso que: guardar relación entre los requerimientos sociales y los propósitos institucionales, es sinónimo de relevancia en la calidad educativa ya sea para dar solución a situaciones prácticas o aquellos relacionados al conocimiento científico o tecnológico. Este aspecto pone énfasis en los lazos de los propósitos educativos planteados por la institución y los problemas derivados de la sociedad y del mundo académico.

Las instituciones que planteen programas obsoletos o desvinculados del contexto social obviamente estarán alejadas de la calidad educativa. Es por ello que esta dimensión se justifica con la pregunta de si las metas planteadas son efectivamente importantes de lograr.

Dimensión segunda: Eficiencia y Eficacia

Consiste en alcanzar a nivel institucional los propósitos y objetivos propuestos con relación a la formación de capacidades y destrezas en los estudiantes y egresados, esta dimensión está muy ligada a la pregunta de si se logra que los alumnos aprendan lo que deben aprender. Esta interrogante evalúa la relación entre los propósitos y objetivos propuestos con los resultados obtenidos. (Unesco, 2011, p. 20)

En educación para hacer efectiva la enseñanza aprendizaje, se analiza el papel que juega los recursos y procesos que los maestros emplean y si estos son utilizados adecuadamente, de acuerdo a la función que cumplen. Tal dimensión tiene dos propósitos: por un lado, busca relacionar el uso adecuado de los recursos en el desarrollo de los procesos educativos; así mismo establece un vínculo entre los procesos llevados a cabo con los resultados alcanzados. Por ende, una institución será de calidad, cuando exista proporción armónica entre los ingresantes y los egresados.

Dimensión tercera: Pertinencia

Unesco (2011) precisó que esta dimensión se refiere al índice en que los procesos educativos permiten el cumplimiento de sus productos finales. Esto está referido al establecimiento de una relación entre procesos, resultados y productos (p. 43).

En esta etapa se encuentran incluidos los procesos de ayuda alumno como elementos que favorecen el logro de resultados, podemos mencionar como ejemplos a las asesorías de refuerzo académico, las tutorías, programas de mejoramiento personal, de buenas prácticas, etc.

Dimensión cuarta: Equidad

Unesco (2011), hace referencia a la relación entre los insumos humanos y físicos, los procesos y el producto obtenido. Es decir, debe asegurarse, que exista congruencia, entre las características de los alumnos que son admitidos, los recursos materiales e inmateriales, los lineamientos de la institución, las acciones deliberadas o sutiles de los agentes del proceso educativo, etc., todo ello con los objetivos y propósitos del centro de estudios. (p. 44)

1.3.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral

1.3.2.1. El contexto del desempeño laboral

Medir el desempeño de los trabajadores, fue motivo de preocupación de los primeros teóricos de la administración, desde Taylor y Fayol consideraron necesario medir el esfuerzo desplegado por los trabajadores en una organización, si bien es cierto que desde los inicios de la industrialización se utilizó algún tipo de evaluación de desempeño, con el paso de las décadas y las mejoras en los procesos de industrialización fueron apareciendo nuevos modelos de evaluación del desempeño laboral.

Uno de los pioneros sobre este tema fue el norteamericano Robert Owen, quien en 1813 implementó un sistema para medir el desempeño en su fábrica. Su sistema fue innovador, pero a la vez muy cuestionado, se basaba en informar cada mañana su desempeño del día anterior. Para ello utilizaba un cubo pintado de

distintos colores en 4 caras, el empleador era el encargado de la evaluación de sus trabajadores. Este registro diario permitió un seguimiento a cada empleado, el mismo que permitió abrir un legajo personal basado en sus avances, procedimiento que hoy podríamos comparar con la gestión de desempeño o coaching. Debemos reconocer que el procedimiento de Owen no tuvo muchos seguidores y pronto cayó en el olvido su sistema.

Para complementar la información respecto a los orígenes de la variable de estudio, es necesario referir a Elton Mayo (1920), quien demostró que los trabajadores no eran un engranaje más de la máquina (así entendida a la empresa) sino una parte importante de la misma. Las investigaciones de Mayo permitieron establecer una relación entre su desempeño y el compromiso, por tanto, el desempeño y su productividad mejoraría en la medida que este participará más del proceso, desde un aspecto humanístico. Bonnefoy & Armijo (2005).

La importancia de monitorear el desempeño laboral radica que en ella se pone en evidencia las competencias laborales alcanzadas, demostrando que ellas funcionan como un sistema armonizando todas las habilidades, los conocimientos, las vivencias, el comportamiento, los intereses y motivaciones, las actitudes, características personales, todos estos elementos en conjunto permiten alcanzar los propósitos y exigencias de la organización.

El desempeño laboral se refiere a las acciones del trabajador realmente y no solo lo que sabe o podría hacer en potencia, para ello es importante analizar aspectos vinculados a las actitudes y las aptitudes, el cumplimiento de plazos y cronogramas, el ser eficiente con la utilización de los recursos, la disciplina diaria, el respeto a las reglas de trabajo, normativas de seguridad, así como los aspectos personales que se requieren para el cargo, en resumen, la idoneidad demostrada.

Queda demostrado que se da una relación directa entre los elementos del desempeño laboral y la acción idónea obtenida. Un punto importante para ello es la demostración de habilidades, que va de la mano con la capacitación adquirida a través de la experiencia previa en el cargo. El mundo contemporáneo exige que la capacitación sea formal y que se certifique los estudios o títulos, los mismos que

deben de guardar relación con el cargo a desempeñar.

Está demostrado que la evaluación de desempeño favorece:

- La determinación de requerimientos de capacitación.
- La ubicación de personal clave.
- El fomento de competencias de los trabajadores.
- La ubicación del personal en el puesto apropiado, de acuerdo a sus competencias.
- La retroalimentación o feedback como una mirada reflexiva de su propio rendimiento.
- La política salarial y las decisiones de ella emanadas.

1.3.2.2. Las competencias laborales

Se considera que David McClellan utilizó por primera vez la definición de competencias, esto para referir se a la puesta en valor del capital humano, de ello ya han pasado casi 40 años. Con sus investigaciones este autor comprobó que las evaluaciones y test tradicionales que decían predecir el desempeño productivo, no eran suficientes (Bonneyoy & Armijo 2005).

En relación al concepto de competencia podemos afirmar que está referido a desarrollar eficientemente una labor, utilizando todos los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión con que cuenta, esto va de la mano con los atributos y experiencias para resolver situaciones de imprevisto o contingencias.

Para la demostración de las competencias es necesario que estén incluidas en los perfiles requeridos para desempeñar una labor determinada, es necesario la conjunción y presencia de los siguientes elementos:

Saber: referido a todos los conocimientos relacionados a la competencia, se basa en un conocer de tipo conceptual o intelectual relacionado a la competencia. Pueden ser de carácter técnico, relacionado con la tarea y su cumplimiento y de carácter social o interpersonal.

Saber hacer: son la totalidad de habilidades que ponen en práctica los

conocimientos que han adquirido. Este tipo de saber está relacionado con la ejecución y la aplicación del conocimiento en un contexto determinado, donde se pone en evidencia las habilidades técnicas para realizar diversas tareas, también incluye las habilidades de tipo social, como liderazgo y trabajo en equipo, así como las habilidades cognitivas para analizar situaciones o resolver problemas.

1.3.2.3. Definición de desempeño laboral

Existen múltiples definiciones del concepto desempeño laboral, para la presente nuestra investigación se analizan las siguientes: Para el brasilero Idalberto Chiavenato, (2000), entiende el desempeño, como comportamientos observados o acciones en la que los empleados y sus acciones son importantes para lograr los objetivos institucionales. Es decir, un buen desempeño en el trabajo es la fortaleza más importante, se considera como el aspecto a cuidar más importante en una organización.

“Es el grado al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios/ estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos” (Cepal, 2006, p.4).

Como vemos para el organismo latinoamericano el desempeño implica una práctica influenciada directamente en el comportamiento de sus agentes interventores. Por tanto, se puede afirmar que el desempeño de los trabajadores es una respuesta institucional basada en su cultura.

Para Femenía, (2011) considera que el desempeño se encuentra influenciado por factores relacionados a los rasgos personales, la motivación, al conjunto de habilidades, la claridad del rol que la persona cumple en la organización; y las oportunidades que tiene para realizarse como profesional y persona.

Podemos entender que, al evaluar el desempeño, paralelamente se está revisando la actividad productiva del pasado de la organización, así como se evalúa la contribución que el trabajador hace para la organización.

Para Bonnefoy & Armijo (2005) el desempeño está influenciado por las expectativas del empleado sobre su labor y la actitud de sus empleadores, su actitud

hacia el trabajo por metas y logros. Es decir, el desempeño está vinculado con las habilidades y conocimientos del colaborador, así como con los propósitos a alcanzar por la empresa.

Al hablar el desempeño laboral nos referimos a los que hace el trabajador en su vida laboral cotidiana y no solo lo que sabe hacer, para ello es vital aspectos relacionados a las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad), el comportamiento y la disciplina con que se acatan y cumplen las normas de trabajo, las cualidades personales necesarias para el desempeño de determinadas ocupaciones y cargos.

Evaluar el desempeño, es evaluar la identificación del personal con la organización, para ello previamente se ha analizado los cargos y las funciones determinando los requerimientos de los diversos departamentos o áreas, esta información debe ir de la mano cuando se examina el desempeño. La medición es la base para evaluar el desempeño y permite establecer un paralelo entre el desempeño mostrado y ciertos objetivos. La gestión administrativa es el eje central de todo proceso de evaluación. La evaluación debe ser una mirada reflexiva hacia el trabajo desarrollado, pero a la vez y mucho más importante debe mirar positivamente el futuro, monitoreando el trabajo de los colaboradores en beneficio de la organización y sus metas.

En sus inicios la evaluación del desempeño se realizaba utilizando procesos burocráticos rutinarios y permanentes. En las últimas décadas el modelo burocrático de evaluación fue reemplazado por uno más versátil que le agregó valor a la organización, a los trabajadores y a los usuarios. Bonnefoy & Armijo (2005).

La evaluación de desempeño dependiendo de la cultura y el ámbito laboral recibe varios nombres tales como evaluación del personal, evaluación de eficiencia grupal o individual, informes de progreso, etc. Podemos afirmar que este instrumento se constituye en un poderoso recurso para resolver dificultades relacionadas al desempeño y mejorar los índices de productividad y clima laboral en las organizaciones.

1.3.2.4. Factores que influyen en el desempeño profesional

El desempeño de las labores implica tener especial cuidado en las condiciones donde y como se llevan a cabo las la jornada de trabajo, por ejemplo, está demostrado que un ambiente con mucho ruido afecta los niveles de concentración de los trabajadores, así como su tensión, perjudicando la productividad. Es por ello que se deben tomar en cuenta también las variaciones relacionadas con el ambiente de trabajo.

Mucho se ha estudiado respecto a las condiciones ambientales poco favorables, las mismas que inciden en lentos procesos y en el desempeño. Se ha determinado que la temperatura está relacionada con la calidad de trabajo, con el confort, bienestar, seguridad y desempeño de un colaborador. La ergonomía se ha encargado de estudiar el ambiente físico de trabajo, consideran además al calor y sus efectos en el desempeño, relacionados con cansancio y fatiga. La humedad del ambiente también afecta el desempeño de los colaboradores, está demostrado que el frío extremo también perjudica al trabajador, ya que hacen perder sensibilidad, agilidad y precisión.

Fabela & García (2014) mencionaron algunos factores que son relevantes y que favorecen la satisfacción en la calidad laboral, son los siguientes:

1. El retiro de cualquier forma de discriminación.
2. El trato digno por parte de los superiores a los subordinados.
3. Méritos o reconocimientos laborales, estabilidad.
4. Recibir remuneraciones correspondientes al tipo de trabajo.
5. Asegurar la seguridad y salud ocupacional.
6. El salario emocional basado en la valoración pública por los resultados.
7. Las buenas condiciones laborales: el orden y la buena comunicación son sus referentes.
8. Los programas deportivos, culturales y recreativos con el propósito de integrarlos.

Siguiendo la línea de estudio de otros autores Femenía (2011) señala que existen dos factores que contribuyen a mejorar la productividad.

a. Factores internos.

Son todos aquellos elementos que son propios de la organización y su estructura interna, son susceptibles de modificarse por que forman parte de la empresa, estos a su vez se dividen en duros y blandos.

- *Factores duros*

Los factores duros están integrados por productos, tecnología, equipos e insumos; La productividad acá significa los niveles de satisfacción del usuario; y el perfeccionamiento continuo permite afinar sus procedimientos.

- *Factores blandos.*

Estos factores incluyen los sistemas, la fuerza del trabajo y la versatilidad de los procedimientos de organización, los métodos, las formas de dirección y los procesos de trabajo interno. Gracias a este factor, se mejora la productividad por la cooperación y participación de los trabajadores, esto se logra con una buena comunicación una buena motivación y un buen programa de salarios, entre otros.

b. Factores externos.

Está condicionado a factores ajenos a la organización, como la inflación, la competitividad e indicadores macroeconómicos, esto hace que las organizaciones traten de manejar y prever el comportamiento de estos factores.

1.3.2.5. La capacitación laboral

La capacitación se ha convertido en uno de los puntales de todas las organizaciones modernas relacionadas con el manejo y evaluación del personal, tal como lo refiere Chiavenato (2002) “La capacitación laboral adquiere importancia hoy en día como consecuencia del interés de las organizaciones por el contrario con trabajadores que reúnan un conjunto de conocimientos adecuados al puesto, que exige cada vez más competencias laborales innovadoras e imaginativas” (p.179).

Desde la perspectiva del área de desarrollo del potencial humano, existen dos tipos de escenarios laborales en la actualidad; el primer escenario formado por personas desempleadas que por la edad todavía están en posibilidades de trabajar y los que trabajan actualmente pero cuyo trabajo no les representa satisfacciones; el

segundo escenario está referido a las necesidades de selección de personal en nuestro país tanto en la gestión pública como privada.

La capacitación debe ser considerada como una estrategia que permita potencializar el desempeño de los trabajadores, su esencia es formativa y su actuar permanente, con el firme propósito de mejorar la operatividad y eficiencia para el desempeño de los trabajadores, las organizaciones modernas utilizan esta metodología de formación continua con el propósito de llevar la productividad y disminuir la rotación de personal.

1.3.2.6. Mejora salarial

Desde los inicios de la industrialización la satisfacción laboral, el desempeño y los salarios estuvieron estrechamente relacionados, al menos en el pensamiento colectivo, según Chiavenato (2002) La principal motivación para mejorar el desempeño laboral es la mejora de las condiciones salariales (p.450).

Todos los autores toman como punto de partida la mejora salarial para entender el desempeño, ya que es un elemento motivador de primer orden, hasta que, gracias al trabajo, la persona tenga una calidad de vida aceptable. Es necesario considerar que esto es un círculo vicioso considerando lo efímero que es el estímulo salarial y su efecto motivador.

Existen sectores económicos donde las organizaciones se encuentran en una batalla constante por retener y atraer el mejor capital humano, para ello utiliza un programa salarial bastante atractivo, en el caso de los servicios, banca, construcción y empresas ligadas al sector minero.

1.3.2.7. Medición del desempeño

Medir el desempeño es diferente a evaluar, en este caso implica analizarlo a través de indicadores de logro. Estos son establecidos de manera técnica y ayudan a la alta dirección a determinar la efectividad y eficiencia en la labor de los empleados y como estos se relacionan con los objetivos organizacionales.

El proceso de medición debe estar incorporado a un programa completo de evaluación del desempeño que permita un monitoreo sistemático y objetivo en todos

los niveles de la organización, esto va desde el logro de los objetivos institucionales hasta el evaluar desempeño individual de cada colaborador (García, M. 2001).

Uno de los sistemas de evaluación de los desempeños más innovadores en la actualidad, es la denominada evaluación de 360 grados.

Lo novedoso de este proceso es que da acceso al empleado para opinar, y participar de la evaluación a la administración, así como él fue evaluado, este modelo ha ido cambiando adaptándose a las necesidades específicas de los diversos rubros de la economía.

1.3.2.8. Principios de la evaluación del desempeño

Se considera a los siguientes principios como rectores de la evaluación del desempeño (Fabela & García, 2014).

Relevancia. - Los resultados de estas mediciones serán considerados como información valiosa y de primer orden para la alta dirección de una organización, su tratamiento tendrá prioridad.

Equidad. - Es obligación de los directivos de la organización, ejecutar periódicamente estos procesos de evaluación del desempeño en el marco de justicia, imparcialidad y objetividad, siguiendo la normativa interna establecida.

Confiabilidad. - Los resultados de estas mediciones deben reflejar un acercamiento lo más próximo posible con la realidad de la organización, en concordancia con los requerimientos de los puestos evaluados.

Confidencialidad. - Los resultados de la evaluación deben ser mantenidos en reserva, considerar que esta debe llegar solo a los que necesiten conocerla y estén autorizados para ello.

Consecuencia. - Como resultado de las evaluaciones se plantearán políticas y directivas de organización, las mismas que tendrán incidencia en los procesos internos de la organización.

1.3.2.9. Ventajas de la evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño no se limita a una mirada subjetiva y superficial de los superiores respecto a las acciones realizadas por los trabajadores; para que esta evaluación sea eficiente es necesario ubicar y determinar las causas y establecer planes de acción con los trabajadores evaluados.

Son muchos los beneficios de evaluar y medir el desempeño laboral, entre los más saltantes podemos mencionar:

1. Mejora el desempeño individual y colectivo
2. Permite afinar las políticas de compensación laboral.
3. Facilita la toma de decisiones respecto a la ubicación y reubicación del personal.
4. Determina las necesidades de capacitación y desarrollo
5. Permite planificar el desarrollo de la organización.
6. Brinda a la alta gerencia de información más precisa sobre el desempeño.
7. Disminuye los errores en el diseño de los puestos actuales y futuros.
8. Permite asumir con mayor confianza desafíos externos.

1.3.2.10. Teorías sobre la satisfacción laboral

El multi galardonado Heinz Wehrich, refiere que la satisfacción en el trabajo está referido al placer que se experimenta una vez que se ha alcanzado una meta o un propósito, dicho de otra manera, la satisfacción es un resultado agradable, placentero ya experimentado., Existen muchas teorías que analizan la satisfacción laboral, a continuación, se hará un breve resumen del aporte de algunas de ellas:

1.3.2.11. Teoría del ajuste en el trabajo.

Este enfoque es considerado como una las más completas relacionadas con el logro de necesidades y valores. Su análisis se centra en la relación entre el trabajador y su contexto laboral; la base de la misma es la correspondencia entre el individuo y el ambiente, entendiendo el ambiente como el contexto de trabajo, la búsqueda de este equilibrio es un proceso dinámico y continuo llamado por muchos ajustes en el centro de trabajo.

La satisfacción no se limita a entender cómo se cubren las necesidades de los empleados, sino a comprender como el contexto laboral atiende los valores personales de los colaboradores. Establecen que hay tres variables dependientes en este esquema que son la antigüedad laboral, los resultados satisfactorios y la satisfacción laboral del individuo. Así mismo existen variables independientes, que no pueden ser manejadas por la organización, tales como habilidades personales, las destrezas específicas para un cargo o función y los valores personales. (Carnaqué, 2014).

1.3.2.12. Teoría del grupo de referencia social.

Este enfoque postula que, como marco de referencia para valorar y evaluar su trabajo, los colaboradores consideran todas las normas y valores de la comunidad de donde provienen y donde se encuentra sumergida la organización, este es un grupo de referencia que guarda las características culturales y económicas del entorno donde se desenvuelven.

Las influencias externas e internas son las que se llevarán a cabo para emitir apreciaciones laborales que establecerán los índices de satisfacción o insatisfacción de un colaborador.

1.3.2.13. Tipos de evaluación de desempeño

Se acepta que la evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático basado en estructuras que mide los comportamientos de los colaboradores para posteriormente influir en ellos, con el propósito de saber la productividad de un colaborador y pronosticar su rendimiento próximo.

Según James Stoner, citados por (Fabela & García, 2014, p. 79). Evaluación del desempeño es: “El proceso continuo de proporcionar a los subordinados, información sobre la eficacia con que están efectuando su trabajo para la organización”

Existen cuatro tipos de Evaluación Laboral:

1. *Evaluación de desempeño laboral de 90°.* - En ella se combinan competencias y objetivos. Para muchos autores es equivalente a la evaluación tradicional ya que el cumplimiento de objetivos está ligado a las remuneraciones y las competencias laborales están vinculadas a su desarrollo direccionado.
2. *Evaluación de desempeño laboral de 180°.* - En esta evaluación se combinan la medición hecha por los inmediatos superiores, a ello se adiciona la reflexión del trabajador a través de la autoevaluación del trabajador con relación al cumplimiento de los objetivos, acá se evalúa las competencias del puesto de labores y el espíritu de colaboración.
3. *Evaluación de desempeño laboral de 270°.* - Tiene como propósito disminuir la subjetividad de la evaluación y de ser posible eliminarla, este problema es muy común en los tipos de evaluación anteriores, en esta evaluación hay una evaluación por parte de un superior, también se reflexiona a través de una autoevaluación y se agrega la evaluación de los subordinados o por los pares del equipo de labores o tienen similar nivel de responsabilidad.
4. *Evaluación de desempeño laboral de 360°.* - Es la más innovadora de todas las mencionadas, también se le llama evaluación integral es una herramienta ágil y dinámica, pero sobre todo revolucionario porque involucra al trabajador para participar como evaluador. Este tipo de evaluación permite a los empleados tener un enfoque de su desempeño lo más cercana posible a su realidad con un lenguaje claro y directo, su fortaleza radica en que aporta información de las diversas áreas del trabajo, recibiendo información de todos los agentes que participan inclusive los clientes. En sus inicios esta herramienta se aplicaba para fines de desarrollo, en la actualidad permite medir competencias y desempeños.

1.3.2.14. Dimensiones de la variable desempeño laboral

Los lineamientos para evaluar el desempeño laboral en la Marina de Guerra del Perú para personal subalterno se encuentran establecido en “El diccionario de Competencias transversales para el personal subalterno” del cual se desglosa y

precisa las etapas de esta evaluación en la Cartilla de referencia para evaluación de fojas de notas y conceptos para técnicos y oficiales de mar. Marina de Guerra del Perú (2010) quien define la variable como: El proceso para evaluar la actitud permanente de los subalternos en cuanto al cumplimiento de sus funciones previamente establecidas y que conllevan al logro de objetivos institucionales. (p. 6).

Dimensión primera: Capacidad profesional

Marina de Guerra del Perú (2010) precisó: Es la capacidad para generar credibilidad en los demás basándose de los conocimientos técnicos de su especialidad, se sustenta en el dominio, la experiencia y un alto nivel de competencia, implica desarrollar una actitud permanente para anticiparse al resto en solucionar problemas o generar oportunidades de mejora. Implica realizar actividades concretas, no solo proyecciones (p.16)

Dimensión segunda: Cualidades personales

Marina de Guerra del Perú (2010) manifestó: Es el conjunto de capacidades personales del subalterno que le permite destacar e influir en otros, en base a valores, esto le permite orientar su accionar al logro de objetivos y la estrategia Institucional. Adicionalmente implica un esfuerzo constante para aportar en el desarrollo de los demás y la vez mejorar su propio aprendizaje, ello a partir de una evaluación objetiva de las necesidades de su organización. (p.18).

Dimensión tercera: Capacidad de gestión

Marina de Guerra del Perú (2010) señaló: Es la capacidad para comprender y ejecutar los procesos de gestión más eficientes, implica el seguimiento y evaluación del cumplimiento y logro de objetivos de la institución, se basa también en la evaluación de procedimientos a través de una labor precisa. Va de la mano con la determinación de acciones que permitan enmendar las desviaciones al plan inicial. (p.24)

1.4. Formulación del problema

Ante la problemática presentada, en el caso de la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, se plantean las siguientes interrogantes:

Problema general

¿Cuál es la relación entre la percepción de la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017?

Problemas específicos

Específico 1

¿Cuál es la relación entre la percepción de la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017?

Específico 2

¿Cuál es la relación entre la percepción de la calidad educativa y las cualidades personales de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017?

Específico 3

¿Cuál es la relación entre la percepción de la calidad educativa y la capacidad de gestión de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

El propósito del estudio es generar reflexión sobre el conocimiento existente, propiciar un debate académico donde se pueda confrontar las diversas teorías consultadas, contrastar los resultados y conocer la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

Es relevante para entender el comportamiento del técnico profesional que labora en las diferentes unidades y dependencias de la Marina de Guerra, institución que está en la búsqueda permanente de la eficacia, la eficiencia, y la innovación; por lo que la investigación va a permitir un equilibrio entre los grupos de referencia y el

desempeño del personal, como producto de los resultados obtenidos las conclusiones confirmarán nuestra teoría que permitirá tener mayor claridad sobre el problema, para aportar en la mejora del servicio que brinda la institución referida.

1.5.2. Justificación práctica

Nuestro estudio permitirá conocer la relación que existe entre la calidad educativa y desempeño laboral del egresado del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, conocer la calidad educativa que se brinda y la relación con el desempeño laboral de egresados de esta casa de estudio, en esta investigación confluyen diversos grupos de interés de esta organización tales como docentes, jefes superiores directos, directores, especialistas, formadores y jefes del área, etc.. Requerimos que la institución cumpla su rol como formadora de técnicos especialistas de primer nivel, los mismo que se van a desempeñar con eficiencia en esta institución de nuestras fuerzas armadas. Para ello es necesario que el trabajo de los involucrados se de en un marco de eficiencia, idoneidad y compromiso.

1.5.3. Justificación metodológica

La investigación aporta metodológicamente en la creación de herramientas o soporte técnico-pedagógico para medir el grado de relación entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados de un instituto de formación superior para especialista de las fuerzas armadas, las mismas que podrán relacionar con los niveles de eficiencia en el desempeño de sus funciones, dichos instrumentos han sido validados y demostrada su fiabilidad y servirán como referente para futuras investigaciones que tengan relación con estas variables de estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval –CITEN, Callao 2017.

Hipótesis específicas

Específica 1

Existe relación entre la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

Específica 2

Existe relación entre la calidad educativa y las cualidades personales de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

Específica 3

Existe relación entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

Objetivos específicos

Específico 1

Determinar la relación entre la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

Específico 2

Determinar la relación entre la calidad educativa y las cualidades personales de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

Específico 3

Determinar la relación entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

2.1.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental. Este tipo de estudio, es decir, “La investigación no experimental es investigación sistemática y empírica, en la que las variables independientes no se manipulan, porque ya están dadas”. (Valderrama, 2014, p. 67).

Este diseño se sustenta en el principio de no injerencia sobre el comportamiento de las variables, limitándose a observar los hechos de manera natural, tal y como se presentan a los ojos del evaluador.

2.1.2. Enfoque de la Investigación

El enfoque de estudio utilizado es el cuantitativo. Según Hernández et al (2014), afirma que, en los estudios cuantitativos, el proceso se aplica de manera sistemática y secuencial; este se inicia con una idea que se va delimitando y va haciéndose viable y medible, se establecen objetivos e interrogantes de investigación, se revisa las diversas teorías que existen en la actualidad relacionados con la variable y se construye una perspectiva teórica. (pp. 16-17).

2.1.3. Tipo de Investigación

La presente investigación es del tipo básica porque su propósito no es modificar la realidad existente a través de la aplicación del conocimiento inmediato, en este caso las investigaciones básicas tienen como propósito profundizar en los conocimientos científicos que existen con relación al tema materia de investigación. Su marco de estudio se respalda en enfoques teóricos sobre el tema, las que serán analizadas ampliar los conocimientos de la variable (Carrasco, 2016, p. 28).

2.1.4. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es correlacional, porque se buscará establecer una correlación o asociación entre las variables, primero a través del análisis de las variadas posturas teóricas existentes relacionados a los objetivos de la investigación. Estas teorías se convierten en el sustento académico de las bases

teóricas; luego, se formulan las hipótesis y se contrastan con la realidad problemática para llegar a las conclusiones (Valderrama, 2013, p. 164).

El corte es transversal. Debido a que el estudio de la variable es un tiempo determinado sin alteración de la misma. Según Hernández, et al (2014), establecen que el diseño está referido al plan o estrategia pre establecida para recabar la información que se requiere, respondiendo de esta manera al planteamiento del problema (p.128).

2.1.5. Metodología

El método es el hipotético-deductivo. La teoría consultada refiere sobre ello que es un procedimiento que se basa en aseveraciones sobre el futuro próximo en calidad de hipótesis y busca comprobar tales hipótesis a través de la deducción de ellas, en conjunto con otros conocimientos que ya se poseen, con relación a las conclusiones es confrontada con los hechos y evidencias encontradas (Hurtado y Toro, 2007, p. 75).

Este método hace referencia a un proceso que culmina en una hipótesis que se ha de contrastar a fin de ser confirmada, por eso recibe el nombre de hipotético. Se considera deductivo porque de la verdad general se busca obtener la verdad particular.

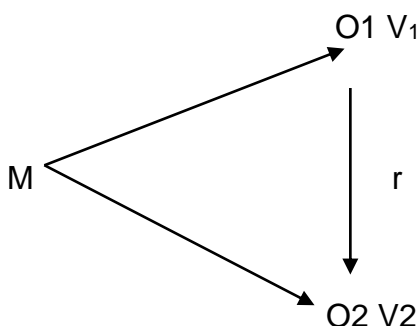


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes, 2008)

Dónde:

M : Muestra de Estudio

V1 : Calidad educativa

V2 : Desempeño laboral

r : Influencia de la variable V1 en V2

2.1.6. Definición Conceptual: Calidad educativa.

Unesco (2011) definió que: “La calidad educativa se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cuatro dimensiones de la calidad” (p.16).

2.1.7. Definición Conceptual: Desempeño laboral.

Los lineamientos para evaluar el desempeño laboral en la Marina de Guerra del Perú para personal subalterno se encuentran establecido en “El diccionario de Competencias transversales para el personal subalterno” del cual se desglosa y precisa las etapas de esta evaluación en la Cartilla de referencia para evaluación de fojas de notas y conceptos para técnicos y oficiales de mar. Marina de Guerra del Perú (2010) quien define la variable como: El proceso para evaluar la actitud permanente de los subalternos en cuanto al cumplimiento de sus funciones previamente establecidas y que conllevan al logro de objetivos institucionales. (p. 6).

2.2. Variables, operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable Calidad Educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Relevancia	Importancia			
	Propósitos educacionales Contexto social Desarrollo de la ciencia y tecnología	1,2,3, 4,5,6		
Eficiencia y Eficacia	Metas educacionales Objetivos institucionales. Aprendizaje esperado	7,8,9, 10, 11,12	Escala ordinal	Mala [41 – 65] Regular
	Procesos educativos Metodología de estudio Programas académicos Programa de tutoría Actividades extracurriculares Asesorías complementarias	13,14,15, 16, 17,18	Siempre (5) Casi siempre (4) Regularmente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	[66 - 90] Buena [91 – 117]
Equidad	Distribución de saberes Conocimiento a través de la acción.	19,20,21, 22, 23,24		

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Capacidad Profesional	Habilidad y experiencia profesional			Inicio
	Calidad de trabajo			
	Eficiencia en el trabajo			
	Capacidad de organización	1,2,3,4,		[45 – 65]
	Interés por enseñar	5,6,7,8		
	Proactividad			Proceso
	Trabajo en equipo			[66 – 87]
	Responsabilidad laboral			Excelente
Cualidades personales	Criterio y sentido común		Siempre (5) Casi siempre (4) Regularmente (3)	[88 – 110]
	Comportamiento social	9,10,11,12,	Casi nunca (2)	
	Honor y ética	13,14,15,16	Nunca (1)	
	Presentación personal			
	Deseo de superación			
Capacidad de Gestión	Compromiso			
	Capacidad de Intermediación.			
	Habilidad de Gestión			
	Capacidad de Supervisión	17,18, 19,20 21, 22,23,24		
	Relaciones públicas			
	Bienestar			
	Asesoramiento			

2.3. Población y muestra**2.3.1. Población**

Se entiende como población al conjunto determinado o indeterminado de elementos, seres o cosas, que presentan características, particularidades o atributos comunes, susceptibles de ser observados, evaluados y registrados (Valderrama, 2014, p. 182). La población objeto de estudio en esta investigación fueron los 300 egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN. Callao 2017.

2.3.2. Muestra

Según Tamayo (2004) es un segmento o parte representativa del total de la población materia de investigación, interpretando se puede afirmar que es un subgrupo de la población que se va a designar para formar parte de nuestro estudio. La muestra estuvo conformada por 108 egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

2.3.3. Muestreo

Para Hernández et al. (2010) sostuvieron que “para elegir el tamaño de la muestra se utilizó la muestra no probabilística por conveniencia del investigador pueden también llamarse muestra dirigida pues la elección de casos depende del criterio del investigador” (p. 191).

Los criterios de selección considerados fueron: a) aceptar participar voluntariamente del estudio, b) ser egresado del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, c) estar laborando en las dependencias de la Marina de Guerra del Perú d) se solicitó la autorización a los responsables del CITEN.

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

2.4.1. Técnica

Según Tamayo (2004) considera a la técnica como la parte operativa del diseño de investigación. Guarda relación con el procedimiento, las condiciones y lugar donde se recolectará información de la muestra. (p. 211).

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2004) quien afirma que es un cuestionario que responde el evaluado y que contiene una serie de ítems o preguntas previamente organizadas y formuladas, para ello se deja al evaluado para que responda con la libertad y tranquilidad necesaria (p. 212).

2.4.2. Instrumentos

Los instrumentos son el “recurso del cual se vale el investigador para acercarse a los hechos o fenómenos de la investigación y extraer la información más objetiva

posible de ellos (Hernández et al, 2015). Siguiendo la técnica de encuesta, se construyeron dos cuestionarios:

Un cuestionario tipo Escala de Likert, elaborado por la autora, conformado por afirmaciones en un listado de 24 preguntas estructuradas para cada instrumento.

2.4.3. Ficha Técnica

Instrumento para medir la variable calidad educativa

Nombre	: Cuestionario sobre la calidad educativa
Autor	: Br. Jenny Cienfuegos Carreño
Objetivo	: Determinar el nivel brindado de la calidad educativa
Lugar de aplicación	: Callao
Forma de aplicación	: Directa
Duración de la Aplicación	: 20 minutos
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de cuatro dimensiones y hace un total de 24 ítems.

Tabla 3

Dimensiones de la variable calidad educativa

Dimensiones	ítems
1. D1: Relevancia	06
2. D2: Eficiencia y Eficacia	06
3. D3: Pertinencia	06
4. D4: Equidad	06

Los ítems del instrumento de las variables en estudio serán medidos mediante escala de Likert, como se muestra a continuación:

Siempre	5
Casi Siempre	4
Regularmente	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Instrumento para medir la variable Desempeño laboral

Nombre	: Cuestionario del buen desempeño laboral
Autor	: Br. Jenny Cienfuegos Carreño
Objetivo	: Determinar el nivel de su desempeño laboral
Lugar de aplicación	: Callao
Forma de aplicación	: Directa
Duración de la Aplicación	: 20 minutos
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de tres dimensiones y hace un total de 24 ítems.

Tabla 4

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Dimensiones	ítems
1. Capacidad profesional	08
2. Calidad personal	08
3. Capacidad de gestión	08

Los ítems del instrumento de las variables en estudio serán medidos mediante escala de Likert, como se muestra a continuación:

Siempre	5
Casi Siempre	4
Regularmente	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

2.4.4. Validación y confiabilidad

2.4.4.1. Validez a juicio de expertos:

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201). Con el propósito de determinar la validez de los instrumentos elaborados, se consultó a expertos en la materia quienes dieron sus aportes en cuanto a la operacionalización de las variables hasta la correspondencia de sus ítems.

“El análisis de la validez de contenido se lleva a cabo con los datos obtenidos en la tabla de evaluación de los juicios de expertos”. (Valderrama, 2015, p. 206).

De esta forma los expertos concluyeron que los instrumentos, cuentan con la validez de contenido requerida.

Tabla 5

Validez de los cuestionarios

Nº	Validadores	Resultados
1	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Es aplicable
2	Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos	Es aplicable
3	Mgtr. Santiago Gallarday Morales	Es aplicable
Conclusión		Es aplicable

2.4.4.2. Determinación de la fiabilidad del instrumento

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para determinar la fiabilidad de los cuestionarios, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 25 egresados. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 24.0.

La confiabilidad de los cuestionarios, se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

k es el número de preguntas o ítems.

Tabla 6:

Confiabilidad del cuestionario

	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1 Calidad Educativa	,944	24
V2 Desempeño Laboral	,947	24

De acuerdo con la tabla 6, tenemos las variables calidad educativa y desempeño laboral las que muestran un resultado de la prueba piloto de coeficientes de Alfa de Crombach igual a (,944), y (,947) correspondientemente. Por lo que se concluye que el instrumento que miden las variables es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se procedió a encuestar a la muestra conformada por 108 egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017. En una sesión de 20 minutos aproximadamente, se les aplicará los instrumentos para levantar la información que permita concluir el estudio, y dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Posteriormente, se procederá a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel.

“Luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar los análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial, si corresponde, poder aceptar o rechazar las hipótesis de estudio.” (Valderrama, 2015, pp. 229-230).

Finalmente, se analizarán los datos a través del programa estadístico SPSS versión 24.0.0 en español para obtenerlos resultados pertinentes al estudio, los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Para el análisis descriptivo se utilizó las tablas de frecuencias para representar el porcentaje de los datos en los niveles considerados por variable.

Para el Análisis inferencial se aplicó el procesamiento estadístico de correlación cuantificada realizando el proceso correspondiente al coeficiente de correlación de Spearman, el que siguió la operación de la fórmula que se muestra en la tabla a continuación.

Tabla 7:

Correlación de Spearman.

Estadígrafo	Componentes
$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$	D: Diferencia entre los diferentes estadísticos de orden x-y x: Variable 1 x: Variable 2 N: Número de parejas

De la misma manera, para la determinación de los grados de correlación, se utilizará la siguiente tabla:

Tabla 8:

Grado de correlación de Spearman.

Rangos de la rho (ρ)	Grado de correlación
1	Correlación perfecta
$0,8 < \rho < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < \rho < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < \rho < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < \rho < 0,4$	Correlación baja
$0 < \rho < 0,2$	Correlación muy baja
0	Correlación nula

Fuente: Bisquerra (2005)

2.6. Aspectos éticos

De acuerdo a la naturaleza de la investigación y conforme a los atributos del método de investigación científica, se consideraron los aspectos éticos que sustentan en la búsqueda de la verdad, con la base de datos obtenida y los componentes teóricos que abordaron los autores que se han citado mediante el uso de las normas APA en cada uno de los acápites que describen a las variables calidad educativa y desempeño laboral.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 9:

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable la calidad educativa de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	29	26,9%
	Regular	49	45,4%
	Buena	30	27,8%
	Total	108	100%

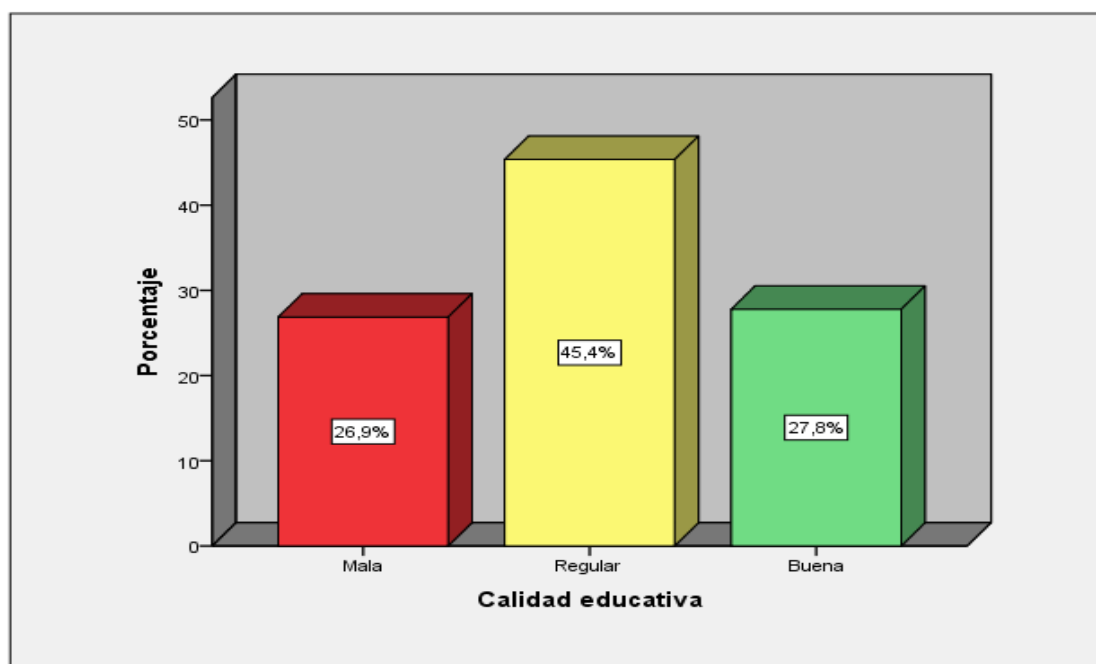


Figura 1. Percepción de la calidad educativa.

En la tabla 9 y figura 1, se percibe que el 45,4% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, manifiestan que la calidad educativa es regular, el 27,8% de egresados indican que la calidad educativa es buena y un 26,9% de egresados señalan que la calidad educativa es mala.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la relevancia de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	29	26,9%
	Regular	49	45,4%
	Buena	30	27,8%
	Total	108	100%

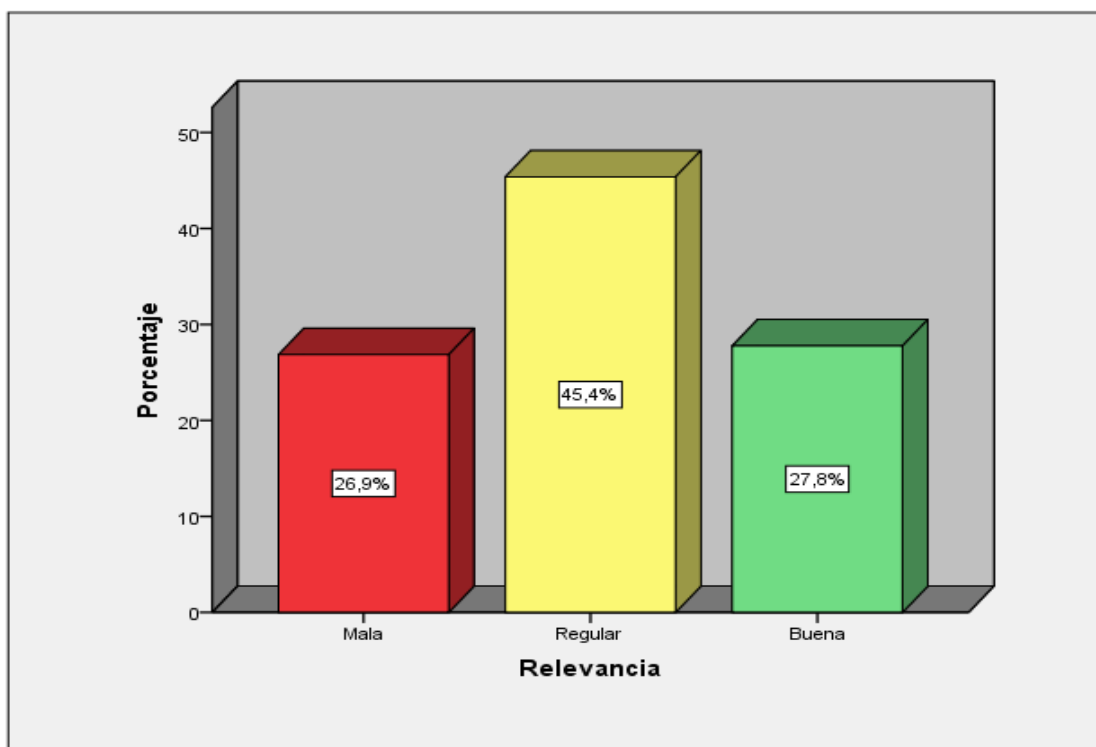


Figura 2. Percepción de la relevancia.

En la tabla 10 y figura 2, se percibe que el 45,4% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, indican que la relevancia es regular, el 27,8% de egresados manifiestan que la relevancia es buena es buena y un 26,9% de egresados indican que la relevancia es mala.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la eficiencia y eficacia de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Mala	28	25,9%
Regular	52	48,1%
Buena	28	25,9%
Total	108	100%

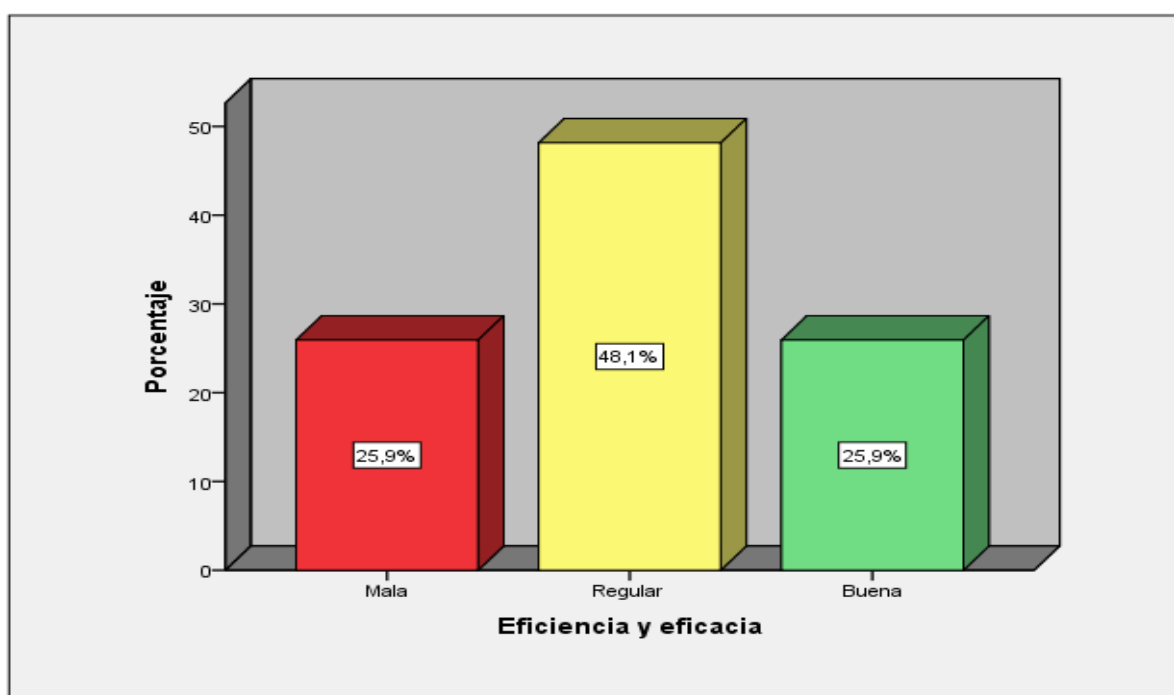


Figura 3. Percepción de la eficiencia y eficacia

En la tabla 11 y figura 3, se percibe que el 48,1% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, muestran que eficiencia y eficacia es regular, el 25,9% de egresados manifiestan que la eficiencia y eficacia es buena y mala.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la pertinencia de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	18
	Regular	43
	Buena	47
	Total	108

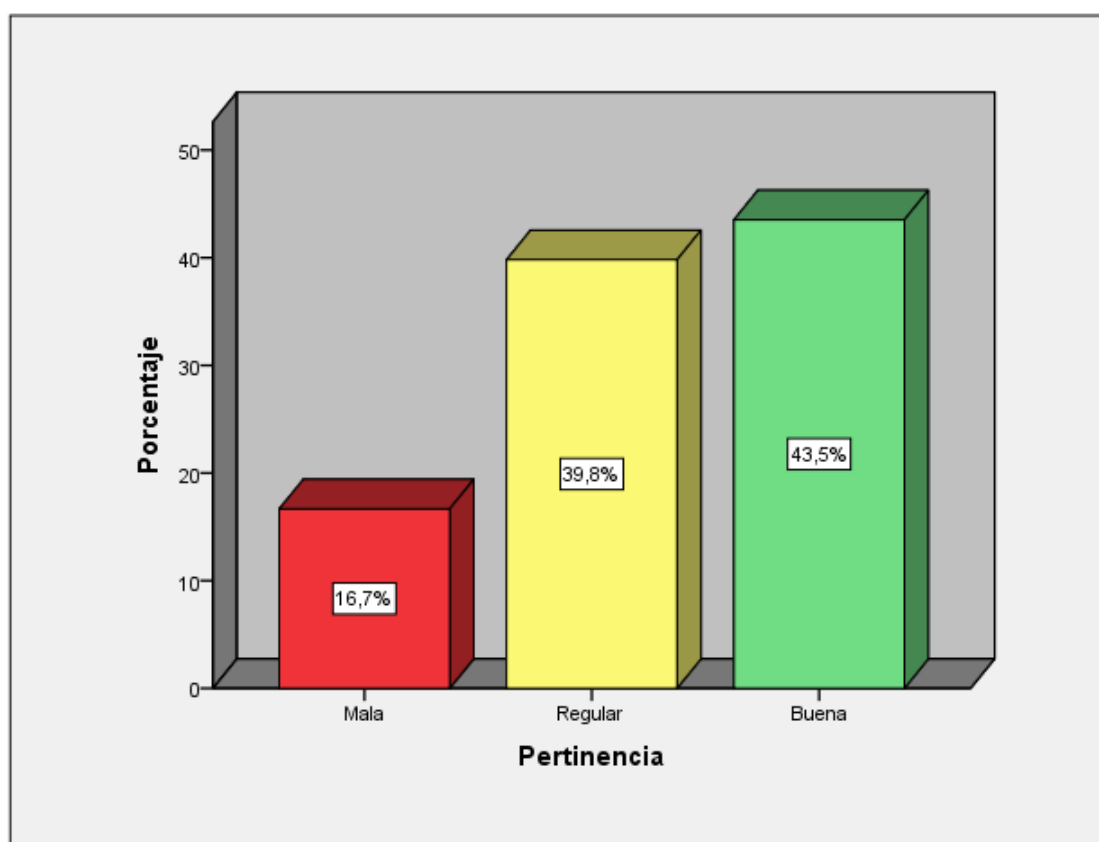


Figura 4. Percepción de la pertinencia.

En la tabla 12 y figura 4, se percibe que el 43,5% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, señalan que la pertinencia es regular, el 39,8% de egresados manifiestan que la pertinencia es regular y un 16,7% de egresados es mala.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la equidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	19	17,6%
	Regular	50	46,3%
	Buena	39	36,1%
	Total	108	100%

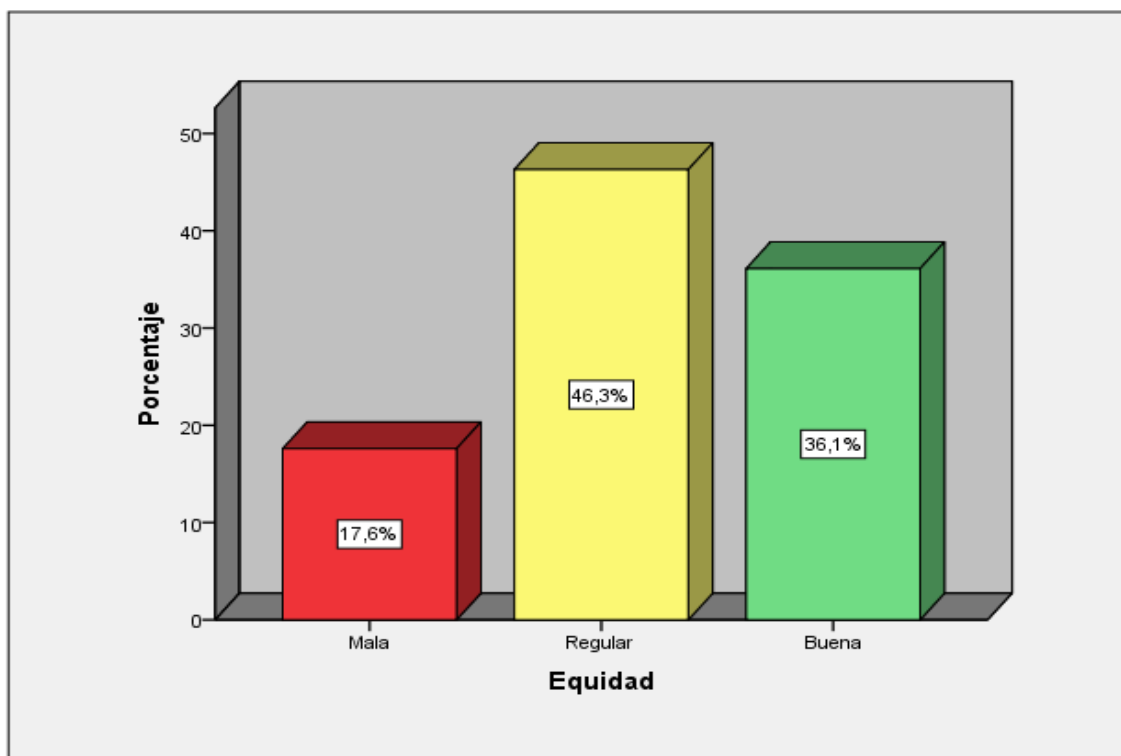


Figura 5. Percepción de la equidad.

En la tabla 13 y figura 5, se percibe que el 46,3% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, exponen que la equidad es regular, el 36,1% de egresados señalan que la equidad es buena y un 17,6% de egresados muestran es mala.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Inicio	33	30,6%
Proceso	53	49,1%
Excelente	22	20,4%
Total	108	100%

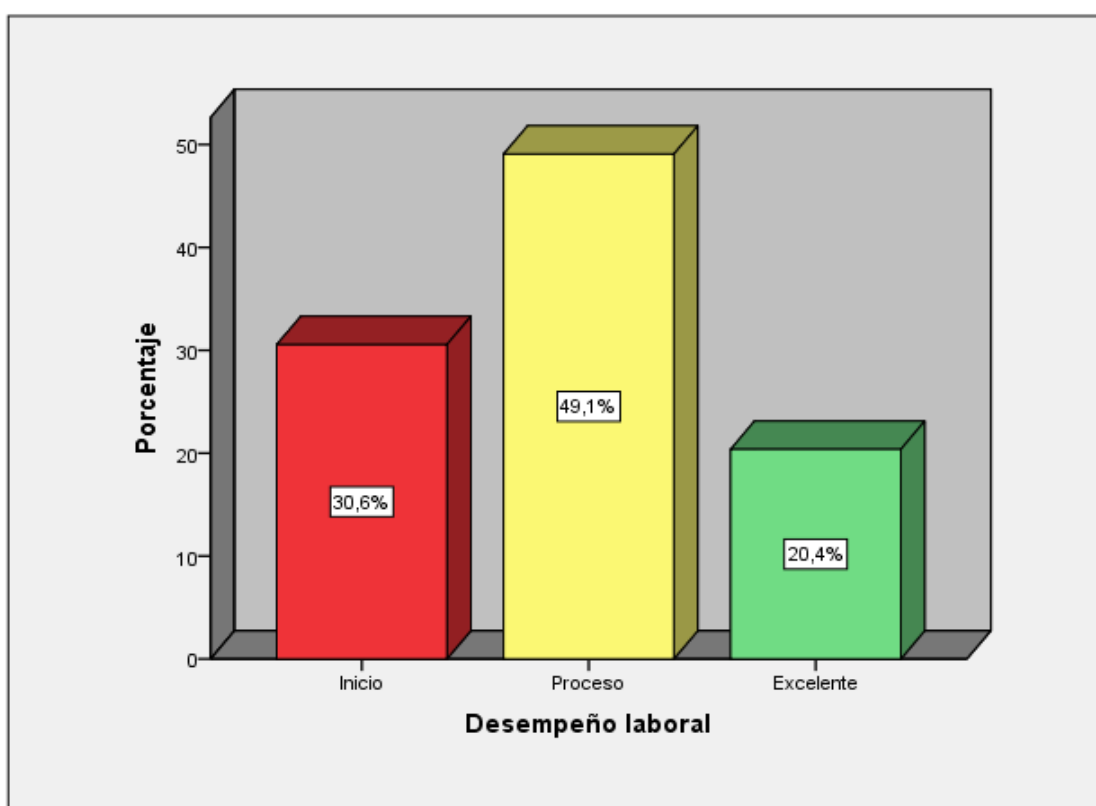


Figura 6. Percepción del desempeño laboral.

En la tabla 14 y figura 6, se percibe que el 49,1% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao, manifiestan que el desempeño laboral se ubica en el nivel proceso, el 30,6% de egresados indican que el desempeño laboral se ubica en el nivel inicio y un 20,4% de egresados indican que el desempeño laboral se ubica en el nivel excelente.

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Inicio	45	41,7%
Proceso	26	24,1%
Excelente	37	34,3%
Total	108	100%

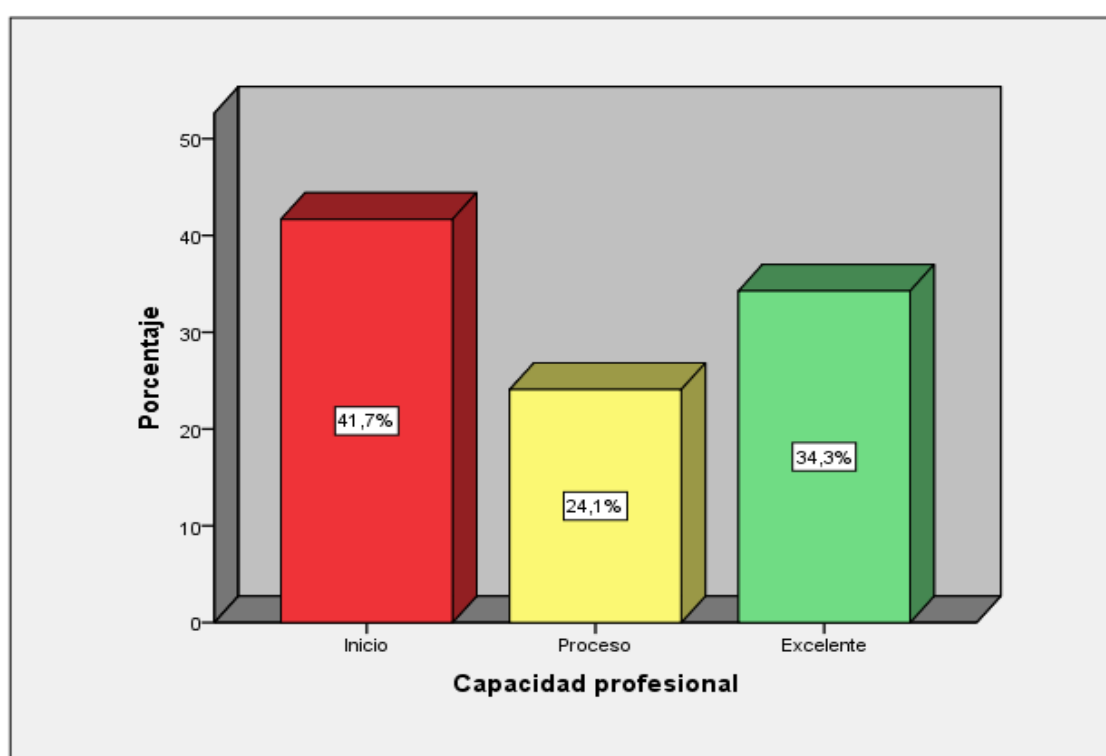


Figura 7. Percepción a la capacidad profesional.

En la tabla 15 y figura 7, se percibe que el 41,7% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao, manifiestan que la capacidad profesional se ubica en el nivel inicio, el 34,3% de egresados indican que la capacidad profesional se ubica en el nivel excelente y un 24,1% de egresados indican que la capacidad profesional se ubica en el nivel proceso.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la cualidad personal de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Inicio	28	25,9%
Proceso	41	38%
Excelente	39	36,1%
Total	108	100%

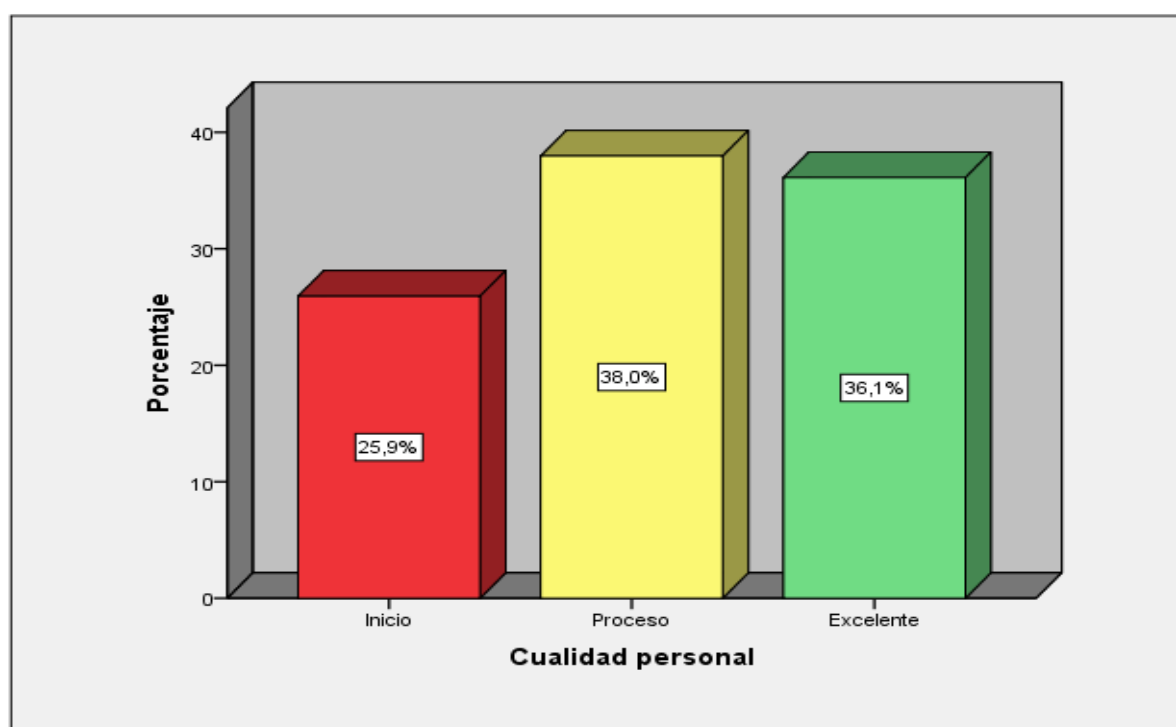


Figura 8. Percepción a la cualidad personal.

En la tabla 16 y figura 8, se percibe que el 38% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao, muestran que la cualidad personal se ubica en el nivel proceso, el 36,1% de egresados indican que la cualidad personal se ubica en el nivel excelente y un 25,9% de egresados señalan que la cualidad personal se ubica en el nivel inicio.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la capacidad de gestión de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	15	13,9%
	Proceso	24	22,2%
	Excelente	69	63,9%
	Total	108	100%

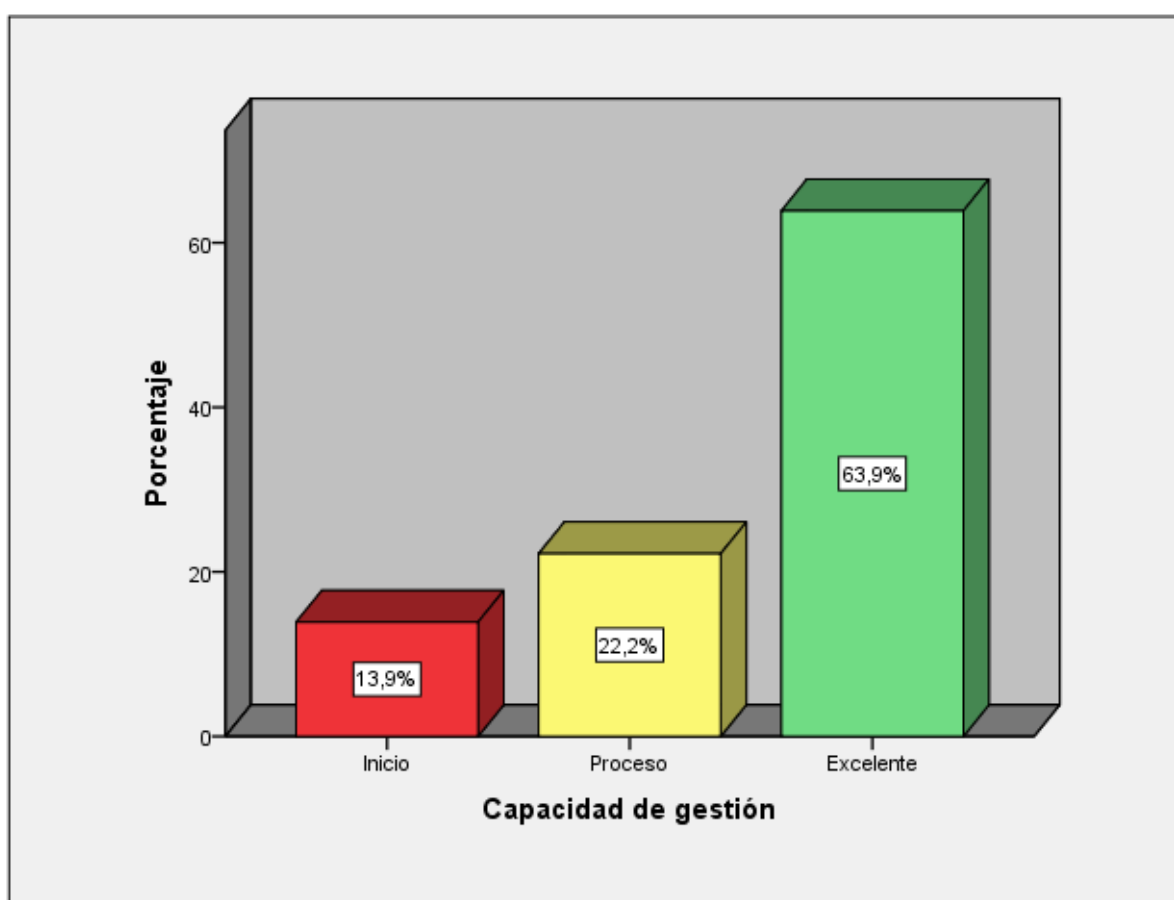


Figura 9. Percepción a la capacidad de gestión.

En la tabla 17 y figura 9, se percibe que el 63,9% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao, manifiesta que la capacidad de gestión se ubica en el nivel excelente, el 22,2% de egresados indican que la capacidad de gestión se ubica en el nivel proceso y un 13,9% de egresados señalan que la capacidad de gestión se ubica en el nivel inicio.

Tabla 18

Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad educativa	,095	108	,017
Desempeño laboral	,142	108	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, nos da un nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.000 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0,05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

H_a: Existe relación entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

Tabla 19

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

		Calidad educativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
	Calidad educativa Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
	Desempeño laboral Sig. (bilateral)	,000	.
	N	108	108

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.852$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

H_a : Existe relación entre la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

Tabla 20

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

		Calidad educativa	Capacidad profesional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
	Calidad educativa Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
	Capacidad profesional Sig. (bilateral)	,000	.
	N	108	108

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.727$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre la calidad educativa y las cualidades personales de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

H_a : Existe relación entre la calidad educativa y las cualidades personales de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

Tabla 21

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la calidad educativa y las cualidades personales de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

		Calidad educativa	Cualidad personal
Rho de Spearman			
		Coeficiente de correlación	1,000
	Calidad educativa	Sig. (bilateral)	,818**
		N	108
		Coeficiente de correlación	,818**
	Cualidad personal	Sig. (bilateral)	,000
	N	108	

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.818$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la calidad educativa y las cualidades personales de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

H_a : Existe relación entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

Tabla 22

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

		Calidad educativa	Capacidad de gestión
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
	Calidad educativa Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
	Capacidad de gestión Sig. (bilateral)	,000	.
	N	108	108

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.722$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017.

IV. Discusión

En la parte descriptiva se arribó el 45,4% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao, manifiestan que la calidad educativa es regular y el 49,1% de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao, manifiestan que el desempeño laboral se ubica en el nivel proceso. Concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.852$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017. Hay una coincidencia con la de Inquilla, Calcina y Velazco (2017), concluyó hay relación positiva alta según Rho de Spearman 0.742, es decir los factores identificados en el análisis condicionan directa y significativamente el nivel de calidad percibida. También se semeja con la de Apolinario (2014), concluyó que hay relación significativa entre la calidad de la gestión y el desempeño profesional de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú de Trujillo en el año 2013, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.731$), confirma la correlación. Asimismo, se basó a la teoría de Unesco (2011) definió que la calidad educativa son los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cuatro dimensiones de la calidad.

En la hipótesis específica 1, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.727$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017. Hay una semejanza con la de Cevallos (2014), demostró como conclusión la evaluación institucional y la acreditación no son fines en sí mismos, sino medios para promover el mejoramiento de la educación superior. Ambos son procesos diferenciables y complementarios,

guardando estrecha relación. El presente artículo aborda comparativamente el modelo de Calidad Universitaria del Perú, en relación a realidades presentadas en el contexto latinoamericano, para concienciar sobre la responsabilidad que nos toca enfrentar como educadores del nivel universitario. Sin embargo, se basó a la teoría de Marina de Guerra del Perú (2010) precisó: Es la capacidad para generar credibilidad en los demás sobre la base de los conocimientos técnicos de su especialidad, se sustenta en el dominio, la experiencia y un alto nivel de competencia, implica desarrollar una actitud permanente de adelantarse a los demás en solucionar problemas o generar oportunidades de mejora. Implica realizar actividades concretas, no solo proyecciones.

En la hipótesis específica 2, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.818$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la calidad educativa y las cualidades personales de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017. Hay una similitud con la de Avendaño, Paz y Parada-Trujillo (2013), los hallazgos demuestran que las instituciones educativas evaluadas se han focalizado en aspectos administrativos y técnicos y en la formulación de documentos e informes, pero han dejado a un lado temas importantes, como la praxis y reflexión pedagógica, la escritura y la lectura, la formación ciudadana, el currículo, el proceso de enseñanza-aprendizaje y las prácticas innovadoras y científicas. En consecuencia, se invita a replantear la visión de calidad en la educación para que se supere la visión que reduce la escuela a informes y documentos, trasladándose a la práctica pedagógica y lo que ello implica. Se basó a la teoría de Marina de Guerra del Perú (2010) manifestó: Es el conjunto de capacidades personales del subalterno que le permite destacar e influir en otros, en base a valores, esto le permite orientar su accionar al logro de objetivos y la estrategia Institucional. Adicionalmente implica un esfuerzo constante por mejorar el aprendizaje o el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis de sus necesidades y de la organización.

Hipótesis específica 3, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.722$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017. Hay una similitud con la de Fabela-Cárdenas y *García-Treviño* (2014) se llevó a cabo con una muestra de veintidós líderes de instituciones de educación superior del sector privado, con una metodología Delphi o consulta a expertos y revela una actualización del modelo de Arcaro de 1995. También la teoría de Marina de Guerra del Perú (2010) señaló: Es la capacidad para entender y aplicar los procesos de gestión más eficientes, implica de dar seguimiento y evaluar cumplimiento de objetivos, el que tan bien se está ejecutando un procedimiento o se está llevando a cabo una tarea específica. Implica identificar acciones correctivas que se puedan implementar para corregir las desviaciones existentes frente a los requisitos mínimos aceptables.

V. Conclusiones

- Primera: Se estableció el coeficiente de correlación significativa entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, con un valor de 0.852; por lo tanto, es una correlación positiva alta; a su vez, se halló una correlación a nivel de la población con un valor de $p < 0.05$.
- Segunda: Se estableció el coeficiente de correlación significativa entre la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, con un valor de 0.727; en consecuencia, es una correlación positiva alta; a su vez se halló una correlación a nivel de la población con un valor de $p < 0.05$.
- Tercera: Se estableció el coeficiente de correlación significativa entre la calidad educativa y las cualidades personales de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, con un valor de 0.818; por lo tanto, es una correlación positiva alta; a su vez se halló una correlación a nivel de la población con un valor de $p < 0.05$.
- Cuarta: Se estableció el coeficiente de correlación significativa entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017, con un valor de 0.722; en consecuencia, es una correlación positiva alta; a su vez se halló una correlación a nivel de la población, teniendo $p < 0.05$.

VI. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda al director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN realizar capacitaciones docentes, ser más exigentes en la selección de personal que se encargará de la formación académica y militar de los alumnos del Citen, seleccionar el personal con perfil idóneo, que demuestren competencias en el dominio de conocimientos en el proceso enseñanza-aprendizaje que este brinda a los alumnos, para así mejorar la calidad educativa y a su vez puedan obtener un buen nivel en el desempeño laboral como egresados en sus labores diarias de las diferentes dependencias de la Marina de Guerra del Perú.
- Segunda: Se recomienda al director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN que la contratación docente se realice de forma más exhaustiva, es decir que el personal docente se encuentre debidamente calificado con el perfil académico necesario en la especialidad técnica encomendada a dictar, para así cumplir con la misión y visión institucional de promover egresados más competitivos en el ámbito laboral.
- Tercera: Se sugiere al director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN a través del departamento psicológico realizar talleres o actividades psicológicas, evaluaciones continuas de psicología a cada alumno y a su vez realizar un seguimiento y monitoreo permanente de su conducta acompañada de sus valores.
- Cuarta: Se sugiere al director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN hacer cumplir los procesos administrativos como la planificación, organización, dirección y control para así cumplir con la evaluación del desempeño docente.

VII. Referencias

- Acosta, R. (2015). *Influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de egresados del ciclo básico del centro técnico productivo parroquial Sagrado Corazón de Jesús*, San Juan de Miraflores (2012-2013) [Tesis de maestría]. Lima, Perú. Recuperada el 20 de noviembre desde <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1002>
- Alcántara, A. (2007). *Dimensiones de la calidad en educación superior*. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Reencuentro*, núm. 50, diciembre, 2007, pp. 21-27. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Recuperada el 18 de noviembre de 2017 desde <http://www.redalyc.org/pdf/340/34005004.pdf>
- Álvarez, J., Chaparro, E. y Reyes, D. (2010). Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 13(2), 5-26. Recuperada el 12 de noviembre de 2017 de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55138743001.pdf>
- Apolinario, E. (2014) *Calidad de la gestión y el desempeño profesional de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú de Trujillo, 2013*. [Tesis de maestría]. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperada el 28 de octubre de 2017 de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1073>
- Arancibia, V. (1997) *Los sistemas de medición y evaluación de la calidad de la educación*. Unesco, (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Recuperada el 16 de diciembre de 2017 de <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001836/183651s.pdf>
- Areche, V. (2013) *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio "María Auxiliadora" de Huamanga- Ayacucho, 2011*. [Tesis de maestría]. Lima Perú: Universidad Mayor de San Marcos. Recuperada el 02 de diciembre de 2017 de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4011?mode=full>
- Avendaño, Paz y Parada-Trujillo (2013) *Estudio de los factores de Calidad Educativa, en diferentes Instituciones Educativas de Cúcuta*. *Revista*

Investigación y Desarrollo Vol. XXIV, N° 2, Año 2016. Colombia: Universidad Francisco de Paula y Santander. Recuperada el 03 de enero de 2018 de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/viewArticle/8031/10739>

Betancur, Y. (2009). *Procedimiento para la evaluación de la calidad percibida del servicio educativo de pregrado en la facultad de ciencias económicas del centro universitario de las Tunas*, [Tesis de maestría]. Cuba: Universidad de Camagüey. Recuperado el 16 de diciembre de 2017 de: <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/2011/1/TESIS%20YOLY.pdf>

Bonnefoy, J. Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. Recuperado el 05 de enero de 2018 de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf

Camisón, C., Cruz, S. y Gonzáles, T. (2012) *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. 3era edición. España: Pearson Educación. Recuperada de: <https://porquenotecallas19.files.wordpress.com/2015/08/gestion-de-la-calidad.pdf>

Candelas, Gurruchaga, Mejía y Flores (2013) Medición de la satisfacción estudiantil universitaria: un estudio de caso en una institución mexicana. *Revista Iberoamerican Journal of Industrial Engineering, Florianópolis, SC, Brasil. Vol. V, N° 9, Año 2013*, Recuperada el 21 de diciembre de 2017 de: <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/IJIE/article/view/2595>

Carnaqué, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico Abaco Chiclayo – 2013*”, [Tesis de maestría]. Perú: Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 18 de diciembre de 2017 de: <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/handle/uss/2409>

Coyla, M. (2008) *Curriculum por competencias y desempeño laboral de egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano*. [Tesis Doctoral]. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado el 22 de noviembre de 2017 de:

<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/258/EPG363-00363-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cevallos, (2014). La Calidad Educativa en la realidad Universitaria Peruana frente al Contexto Latinoamericano. *Revista de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Vol. VII, N° 1, Año 2013*, Chiclayo – Perú. Recuperada 16 de noviembre de 2017 de: <http://www.usat.edu.pe/files/revista/flumen/2014-/ponencia4.pdf>

Elera, R. (2010) *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao*. [Tesis de maestría]. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 04 de enero de 2018 de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1149/1/2010_Elera_Gesti%C3%B3n%20institucional%Callao.pdf

Fabela-Cárdenas y García-Treviño (2014). Gestión de la calidad educativa en educación superior del sector privado. *Revista Internacional de Investigación en Educación Vol. VI, N° 13, Año 2014*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperada 12 de enero de 2018 de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS/article/view/8785/pdf>

González, F., Frías, A. y Gil de Gómez, D. (1999) Modelo Europeo de Gestión de Calidad. *Revista de Educación, N° 319, Año 2009*. UCV Universidad Central de Venezuela. Recuperada el 10 de enero de 2018 de: <https://books.google.com.pe/books?id=URXBgAAQBAJ&pg=PA353&lpg=PA353&dq=Gonz%C3%A1lez>.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (4.ª ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.

Femenía, O. (2011) *Indicadores que mejoran la calidad en las instituciones educativas*. España: Universidad Católica de Valencia. Recuperado el 15 de enero de 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=2563737>

Fabela, A., & García, A. (2014). Gestión de la calidad educativa en educación superior del sector privado. *Revista Internacional de Investigación en*

Educación Magis, 6 (13), 65-82. Recuperado el 15 de enero 2018 de:
<http://magisinvestigacioneducacion.javeriana.edu.co/>

Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*. [Tesis de Maestría] Ecuador: Universidad Técnica de Ámbato. Recuperado el 20 de noviembre de 2017 de:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Inquilla, Calcina y Velazco, (2017). *La calidad educativa y administrativa vista desde dentro: caso Universidad Nacional del Altiplano – Puno –Perú 2017*. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional del Altiplano. Recuperada el 10 de diciembre de 2018 de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682017000100001&lng=es&nrm=iso

Mejías, A. y Martínez, D. (2009). Desarrollo de un instrumento para medir la satisfacción estudiantil en educación superior. *Revista Docencia Universitaria*, Vol. X, Nº 2, Año 2009 SADPRO – UCV. Venezuela: Universidad Central de Venezuela. Recuperada el 26 de enero de 2018 de:
http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol10_n2_2009/5_mejias_agustin_y_martinez_domelis.pdf

Ortega, J. (2009). *Calidad de la Educación* [Tesis Doctoral]. Venezuela: Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Recuperado 15 de enero de 2018 de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a1n18/1-18-2.pdf>

Palacios, W. (2013). *Calidad de la Educación Superior en perspectiva comparada: Propuesta de un modelo de autoevaluación dentro del sistema de garantía interna de calidad de las universidades*. [Tesis Doctoral]. España: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado el 12 de diciembre de 2017 de:
<https://vaneblogunadm.wordpress.com/2017/09/08/investigacion-documental-y-de-campo-informe-final/>

Palomino, J. A.; Peña, J. D.; Zevallos, G.; Orizano, L. (2015). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.

- Ropa, B. (2014). Administración de la calidad en los servicios educativos. *Revista Horizonte de la Ciencia, N° 4, Año 2014*. Perú: Universidad Nacional de Educación. Recuperada el 15 de enero de 2018 de: <file:///D:/Dialnet-AdministracionDeLaCalidadEnLosServiciosEducativos-5420471.pdf>
- Romo, J., Mendoza, G. y Flores, E. (2012). *Relaciones conceptuales entre calidad educativa y satisfacción estudiantil, evaluadas con ecuaciones estructurales: El caso de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Chihuahua*. Universidad Nacional Autónoma de Chihuahua. Primer Congreso Internacional de Educación "Construyendo inéditos viables", México. Recuperada el 26 de noviembre de 2017 de http://cie.uach.mx/cd/docs/area_04/a4p11.pdf
- Rodríguez, W. (2010). El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque histórico cultural. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 10, núm. 1, enero-abril, 2010, pp. 1-28*. Costa Rica: Universidad de San Pedro de Montes de Oca. Recuperado el 10 de enero de 2018 de: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44713068015.pdf>
- Sineace (2012). Educación Superior en el Perú: *Retos para el aseguramiento de la calidad*. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Perú.
- Suarez, R. (2015). *El nivel de calidad de servicio de un centro de idiomas aplicando el modelo SERVQUAL caso: centro de idiomas de la Universidad Nacional del Callao periodo 2011 - 2012*. [Tesis de Maestría] Perú. Recuperada el 15 de enero de 2018 de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/4264>
- Unesco (2014). Enseñanza y aprendizaje: *Lograr la calidad para todos*. Ediciones Unesco, Lima. Recuperado el 26 de enero de 2018 de <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002256/225654s.pdf>
- Unesco (2011). La Unesco y la Educación: *Toda persona tiene derecho a la educación* Ediciones Unesco, Lima. Recuperado el 26 de enero de 2018 de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002127/212715s.pdf>

- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Valera, J. (2012). *Percepción de la comunidad sobre la calidad del servicio de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao*. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 10 de noviembre de 2018 de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1337>
- Vásquez, A. (2013). Calidad y calidad educativa. *Revista Investigación Educativa* Vol. 17, N.º 2, 49-71 Julio-Diciembre 2013, ISSN 1728-5852. Perú: Universidad Mayor de San Marcos. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/8206/7157>
- Zárate, J. (2016). *Calidad de servicios para estudiantes de posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. [Tesis Maestría]. Lima. Recuperado el 15 de enero 2018 de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7949>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

Autor: Br. Jenny CIENFUEGOS Carreño

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017?</p> <p>Problemas Específicos: Específico 1 ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y la capacidad profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017?</p> <p>Específico 2 ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y las cualidades personales de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017?</p> <p>Específico 3 ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del instituto de educación superior tecnológico público naval – CITEN, Callao 2017</p> <p>Objetivos específicos: Específico 1 Determinar la relación entre la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del instituto de educación superior tecnológico público naval – CITEN, Callao 2017</p> <p>Específico 2 Determinar la relación entre la calidad educativa y las cualidades personales de egresados del instituto de educación superior tecnológico público naval – CITEN, Callao 2017</p> <p>Específico 3 Determinar la relación entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de egresados del instituto de educación superior tecnológico público naval – CITEN, Callao 2017</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017</p> <p>Hipótesis específicas: Específica 1 Existe relación entre la calidad educativa y la capacidad profesional de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017</p> <p>Específica 2 Existe relación entre la calidad educativa y las cualidades personales de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017</p> <p>Específica 3 Existe relación entre la calidad educativa y la capacidad de gestión de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017</p>	Variable 1: Calidad Educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Relevancia	Importancia Tiempo	1,2,3,4,6	Nunca (1) Casi nunca (2) Regularmente(3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Mala [41 – 65] Regular [66 - 90] Buena [91 – 117]
			Eficiencia y Eficacia	Metas Objetivos	7,8,9,10,11,12		
			Pertinencia	Procesos Resultados	13,14,15,16,17,18		
			Equidad	Distribución de saberes Conocimiento a través de la acción	19,20,21,22,23,24		
			Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Capacidad Profesional	Habilidad y experiencia profesional Calidad de trabajo Eficiencia en el trabajo Capacidad de organización Interés por enseñar Proactividad Trabajo en equipo Responsabilidad laboral	1,2,3,4,5,6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) Regularmente(3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inicio [45 – 65] Proceso [66 – 87] Excelente [88 – 110]
			Cualidad Personal	Criterio y sentido común Comportamiento social Honor y ética Presentación personal Deseo de superación	9,10,11,12,13,14,15,16		

			Capacidad de Gestión	Compromiso Capacidad de Intermediación. Habilidad de Gestión Capacidad de Supervisión Relaciones públicas Bienestar Asesoramiento	17, 18,19,20,21,22,23, 24		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica descriptiva Diseño: No experimental Transversal Correlacional	Población: La población del presente estudio está constituida por 300 egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017	Variable 1: Calidad educativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Br. Jenny Cienfuegos Carreño Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:			Descriptiva con niveles, frecuencias y porcentajes interpretados según datos establecidos por lo baremos. Inferencial: Con Rho de Spearman		

<p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Tipo de muestreo: No probalístico</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra respecto a la población indicada, se encuestó a 108 egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Jenny Cienfuegos Carreño Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	
--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos



ENCUESTA QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO NAVAL – CITEN

Estimado (a) egresado:

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene por objetivo recabar información respecto a la calidad educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN. Por ello se le solicita responder los siguientes ítems con veracidad. Agradeciendo cortésmente su colaboración.

La información que se obtenga con este instrumento, es confidencial y se garantiza absoluta reserva.

DATOS GENERALES

- Tiempo de servicio en la institución: _____ años
- Año de egreso: _____
- Edad: _____ años
- Sexo: Masculino Femenino

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá responder con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

TABLA DE VALORES

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Algunas Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

		CATEGORIA				
DIMENSIONES / ítems		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1. Relevancia						
1	El instituto determina claramente cuáles son los propósitos del programa de estudios.					
2	Considera que la formación recibida ha sido determinante para su óptimo desempeño laboral.					
3	La institución basa el desarrollo del currículo en las competencias instrumentales y sistémicas actualizadas.					
4	La formación recibida en el instituto se enmarca dentro de los parámetros de la ciencia e investigación.					
5	Considera que las acciones que realiza la institución están claramente alineadas con la misión de la organización.					

6	Los conocimientos impartidos en aula están relacionados con la problemática social de nuestro país.					
	DIMENSIÓN 2. Eficiencia y eficacia	1	2	3	4	5
7	Considera que hay coherencia entre los objetivos educacionales planteados al inicio de la carrera con los resultados obtenidos al egresar.					
8	Los directivos del instituto establecieron una ruta de prioridades a atender en cuanto a las necesidades de los alumnos en el corto, mediano y largo plazo.					
9	En el instituto se establecen normas, tareas y responsabilidades y sanciones disciplinarias de manera clara para los alumnos.					
10	Se realiza estudios de mercado para evaluar la cobertura del servicio educativo de la Institución.					
11	El instituto elabora y difunde su propuesta de perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado.					
12	Considera que la formación recibida en el instituto está por encima de las propuestas de otras instituciones educativas que brindan el mismo servicio.					
	DIMENSIÓN 3. Pertinencia	1	2	3	4	5
13	El instituto informa sobre los recursos o servicios que pueden tener a su disposición, así como de sus derechos para solicitar becas u otros tipos de ayudas.					
14	Las competencias desarrolladas en aula le han permitido tener una sólida formación profesional.					
15	La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación.					
16	Considera que los procesos de enseñanza aprendizaje que realiza el instituto están diseñados para alcanzar los aprendizajes esperados.					
17	Se siente satisfecho con el servicio de consejería académica que ofrece su Carrera Profesional Técnica.					
18	Existe un análisis de los procesos de trabajo institucionales de tal forma que se plantean mejoras en el proceso de enseñanza.					
	DIMENSIÓN 4. Equidad	1	2	3	4	5
19	La infraestructura, ambientes y espacios son acordes para el desarrollo de la labor educativa.					

20	Se siente satisfecho con los recursos empleados por el docente para la enseñanza como: proyector, videos, software, plataforma Moodle, otros.					
21	El desarrollo de las clases se realiza con los recursos, materiales y equipos necesarios para el aprendizaje de la carrera profesional.					
22	Los docentes utilizan una metodología ágil y dinámica lo que les permite llegar al alumno en sus clases.					
23	Los docentes demuestran solidez académica y solvencia ética personal.					
24	En los ambientes del instituto, se cuenta con señalización sobre normas de seguridad (Extintores, zona de seguridad, escaleras, alto voltaje, etc.)					

ENCUESTA QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO NAVAL – CITEN

Estimado (a) oficial:

La presente encuesta es de carácter anónimo; es un instrumento que tiene por objetivo recabar información respecto al desempeño laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN. Por ello se le solicita responder los siguientes ítems con veracidad. Agradeciendo cortésmente su colaboración.

La información que se obtenga con este instrumento, es confidencial y se garantiza absoluta reserva.

DATOS GENERALES

- Tiempo de servicio en la institución: _____ años
- Año de egreso: _____
- Edad: _____ años
- Sexo: Masculino Femenino

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados los cuales deberá responder de acuerdo en qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación, marque con una x el número que refleja su opinión.

TABLA DE VALORES

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Algunas Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

DIMENSIONES / ítems		CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Capacidad profesional						
1	Demuestra capacidad profesional para llevar a cabo las labores propias de su puesto.					
2	Demuestra inteligencia y practicidad a la hora de tomar decisiones y resolver problemas propios de su labor.					
3	Tiene buena predisposición para realizar las labores y trabajos encargados.					
4	Se esfuerza por ejercer su trabajo habitual de forma que el superior aprecie su desempeño y excelencia.					
5	Cumple con las labores encomendadas teniendo en consideración la buena administración y eficiencia en el manejo de los recursos asignados.					

6	Demuestra habilidad de programar, proyectar y ejecutar acciones enfocadas en un objetivo.					
7	Se muestra perseverante y con buena actitud para aprender nuevos conocimientos y habilidades propias del trabajo.					
8	Participa en talleres, charlas, conferencias relacionadas con el desarrollo de su carrera profesional.					
	DIMENSIÓN 2: Cualidades personales	1	2	3	4	5
9	Asume una actitud de liderazgo positivo con el propósito de integrar al grupo o equipo de trabajo.					
10	Antepone los intereses del equipo o la institución a sus intereses personales, con el fin de cohesionarlos.					
11	Evidencia capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas a situaciones requeridas por el propio puesto.					
12	Demuestra seguridad y confianza en sus capacidades respondiendo a los retos o situaciones de conflicto.					
13	Asume con honestidad e hidalgúa las consecuencias de sus decisiones.					
14	Busca ganarse la confianza de sus superiores y compañeros en base a su responsabilidad y disciplina.					
15	Toma decisiones pertinentes y oportunas favoreciendo el logro de objetivos institucionales.					
16	Demuestra discreción y diplomacia cuando se comunica con los demás, respeta la confidencialidad, es honesto y directo sin perder el tacto.					
	DIMENSIÓN 3: Capacidad de gestión	1	2	3	4	5
17	Muestra una actitud acorde con el personal militar, se conduce con lealtad, honor y patriotismo.					
18	Complementa su formación militar con conocimientos diversos y diferentes a su profesión.					
19	Demuestra habilidades y cualidades para dirigir y orientar la dinámica de un grupo humano.					
20	Cumple con sus deberes y obligaciones como miembro de las FF.AA. proyectando una buena imagen en su entorno social.					
21	Demuestra cumplimiento con los deberes que rigen la actividad militar, teniendo como base el honor, la justicia y la moral.					
22	Cumple con buena disposición las tareas asignadas relacionadas con el servicio de guardia y comisiones					

	similares.					
23	Demuestra un alto nivel de entrenamiento en los ejercicios y maniobras militares.					
24	Su situación de salud y forma física es acorde con la condición militar.					

Anexo 3. Validación de Instrumentos



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Segundo Pérez Saavedra

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte Los Olivos, promoción 2017, aula 222, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestro.

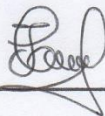
El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Br. CIENFUEGOS Carreño Jenny

D.N.I: 43314313

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Calidad Educativa.

UNESCO (2011) definió que: "La calidad educativa se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cuatro dimensiones de la calidad" (p.16).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Relevancia

UNESCO (2011, p. 26) preciso que: la Relevancia se entiende como la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos. Una institución cuyos programas estén fuertemente vinculados al mejoramiento social o al desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Dimensión 2 Eficiencia y eficacia

UNESCO (2011) manifestó que: esta dimensión se entiende como el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender. Permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. (p. 20)

Dimensión 3 Pertinencia

UNESCO (2011) precisó que la Pertinencia se entiende como el grado en que los procesos educativos en el aula contribuyen al logro de sus resultados y productos. Esto es, tal dimensión establece una relación entre procesos, resultados y productos. En dicha dimensión se incluyen también los procesos de apoyo al estudiante como elementos que contribuyen al logro de resultados: tutorías, asesorías, programas de mejoramiento de hábitos de estudio, etc. (p. 43)

Dimensión 4 Equidad

UNESCO (2011), hace referencia que: Se entiende como la existencia de correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados propuestos. En otras palabras, deberá existir congruencia, por ejemplo, entre las características de los estudiantes que ingresan, los recursos físicos con que se cuenta o que se adquieren, las políticas institucionales, las acciones abiertas o encubiertas de los participantes en el proceso educativo, etc., y los propósitos y objetivos propuestos. (p. 44)

Variable: Desempeño Laboral.

Los lineamientos para evaluar el desempeño laboral en la Marina de Guerra del Perú para personal subalterno se encuentra establecido en "El diccionario de Competencias transversales para el personal subalterno" del cual se desglosa y precisa las etapas de esta evaluación en la Cartilla de referencia para evaluación de fojas de notas y conceptos para técnicos y oficiales de mar. Marina de Guerra del Perú (2010) quien define la variable como: El proceso para evaluar la actitud permanente de los subalternos en cuanto al cumplimiento de sus funciones previamente establecidas y que conllevan al logro de objetivos institucionales. (p. 6)

Dimensión de las variables.

Dimensión 1 Capacidad Profesional.

Marina de Guerra del Perú (2010) precisó: Es la capacidad para generar credibilidad en los demás sobre la base de los conocimientos técnicos de su especialidad, se sustenta en el dominio, la experiencia y un alto nivel de competencia, implica desarrollar una actitud permanente de adelantarse a los demás en solucionar problemas o generar oportunidades de mejora. Implica realizar actividades concretas, no solo proyecciones (p.16)

Dimensión 2 Cualidades Personales.

Marina de Guerra del Perú (2010) manifestó: Es el conjunto de capacidades personales del subalterno que le permite destacar e influir en otros, en base a valores, esto le permite orientar su accionar al logro de objetivos y la estrategia Institucional. Adicionalmente implica un esfuerzo constante por mejorar el aprendizaje o el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis de sus necesidades y de la organización. (p.18).

Dimensión 3 Capacidad de Gestión.

Marina de Guerra del Perú (2010) señaló: Es la capacidad para entender y aplicar los procesos de gestión más eficientes, implica de dar seguimiento y evaluar cumplimiento de objetivos, el que tan bien se está ejecutando un procedimiento o se está llevando a cabo una tarea específica. Implica identificar acciones correctivas que se puedan implementar para corregir las desviaciones existentes frente a los requisitos mínimos aceptables. (p.24)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Calidad Educativa

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Relevancia	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia - Propósitos educacionales - Contexto social - Desarrollo de la ciencia y tecnología 	1,2,3,4,5,6,	Nunca. (1) Casi nunca. (2) Algunas veces. (3) Casi Siempre. (4) Siempre. (5)
Eficiencia y eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Metas educacionales - Objetivos institucionales - Aprendizaje esperado 	7,8,9,10,11,12	
Pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos educativos - Metodología de estudio - Programas académicos - Programa de tutoría - Actividades extracurriculares - Asesorías complementarias 	13,4,15,16,17,18	
Equidad	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de saberes - Conocimiento a través de la acción. 	19,20,21,22,23,24	

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Desempeño Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Capacidad profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad y experiencia profesional - Calidad de trabajo - Eficiencia en el trabajo - Capacidad de organización. - Interés por enseñar. - Proactividad - Trabajo en equipo - Responsabilidad laboral. 	1,2,3,4,5,6,7,8	<p style="text-align: center;"> Nunca. (1) Casi nunca. (2) Algunas veces. (3) Casi Siempre. (4) Siempre. (5) </p>
Cualidad personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Criterio y sentido común. - Comportamiento social - Honor y ética - Presentación personal - Deseo de superación 	9,10,11,12,13,14,15,16	
Capacidad de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Capacidad de intermediación - Habilidad de gestión - Capacidad de supervisión - Relaciones públicas - Bienestar - Asesoramiento 	17,18,19,20,21,22,23,24	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Relevancia							
1	El instituto determina claramente cuáles son los propósitos del programa de estudios.	✓		✓		✓		
2	Considera que la formación recibida ha sido determinante para su óptimo desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	La institución basa el desarrollo del currículo en las competencias instrumentales y sistémicas actualizadas.	✓		✓		✓		
4	La formación recibida en el instituto se enmarca dentro de los parámetros de la ciencia e investigación.	✓		✓		✓		
5	Considera que las acciones que realiza la institución están claramente alineadas con la misión de la organización.	✓		✓		✓		
6	Los conocimientos impartidos en aula están relacionados con la problemática social de nuestro país.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Eficiencia y eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera que hay coherencia entre los objetivos educacionales planteados al inicio de la carrera con los resultados obtenidos al egresar.	✓		✓		✓		
8	Los directivos del instituto establecieron una ruta de prioridades a atender en cuanto a las necesidades de los alumnos en el corto, mediano y largo plazo.	✓		✓		✓		
9	En el instituto se establecen normas, tareas y responsabilidades y sanciones disciplinarias de manera clara para los alumnos.	✓		✓		✓		
10	Se realiza estudios de mercado para evaluar la cobertura del servicio educativo de la Institución.	✓		✓		✓		
11	La institución elabora y difunde su propuesta de perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado.	✓		✓		✓		
12	Considera que la formación recibida en el instituto está por encima de las propuestas de otras instituciones educativas que brindan el mismo servicio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. Pertinencia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El instituto informa sobre los recursos o servicios que pueden tener a su disposición así como de sus derechos para solicitar becas u otros tipos de ayudas.	✓		✓		✓		
14	Las competencias desarrolladas en aula le han permitido tener una sólida formación profesional.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: CAPACITACION PROFESIONAL							
1	Demuestra capacidad profesional para llevar a cabo las labores propias de su puesto.	✓		✓		✓		
2	Demuestra inteligencia y practicidad a la hora de tomar decisiones y resolver problemas propios de su labor.	✓		✓		✓		
3	Tiene buena predisposición para realizar las labores y trabajos encargados.	✓		✓		✓		
4	Se esfuerza por ejercer su trabajo habitual de forma que el superior aprecie su desempeño y excelencia.	✓		✓		✓		
5	Cumple con las labores encomendadas teniendo en consideración la buena administración y eficiencia en el manejo de los recursos asignados.	✓		✓		✓		
6	Demuestra habilidad de programar, proyectar y ejecutar acciones enfocadas en un objetivo.	✓		✓		✓		
7	Se muestra perseverante y con buena actitud para aprender nuevos conocimientos y habilidades propias del trabajo.	✓		✓		✓		
8	Participa en talleres, charlas, conferencias relacionadas con el desarrollo de su carrera profesional.	✓		✓		✓		
	Dimensión: CUALIDADES PROFESIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Asume una actitud de liderazgo positivo con el propósito de integrar al grupo o equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Antepone los intereses del equipo o la institución a sus intereses personales, con el fin de cohesionarlos.	✓		✓		✓		
11	Evidencia capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas a situaciones requeridas por el propio puesto.	✓		✓		✓		
12	Demuestra seguridad y confianza en sus capacidades respondiendo a los retos o situaciones de conflicto.	✓		✓		✓		
13	Asume con honestidad e hidalguía las consecuencias de sus decisiones.	✓		✓		✓		
14	Busca ganarse la confianza de sus superiores y compañeros en base a su responsabilidad y disciplina.	✓		✓		✓		
15	Toma decisiones pertinentes y oportunas favoreciendo el logro de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
16	Demuestra discreción y diplomacia cuando se comunica con los demás, respeta la confidencialidad, es honesto y directo sin perder el tacto.	✓		✓		✓		

Dimensión: APTITUD MILITAR		Si	No	Si	No	Si	No
17	Muestra una actitud acorde con el personal militar, se conduce con lealtad, honor y patriotismo.	✓		✓		✓	
18	Complementa su formación militar con conocimientos diversos y diferentes a su profesión.	✓		✓		✓	
19	Demuestra habilidades y cualidades para dirigir y orientar la dinámica de un grupo humano.	✓		✓		✓	
20	Cumple con sus deberes y obligaciones como miembro de las FF.AA. proyectando una buena imagen en su entorno social.	✓		✓		✓	
21	Demuestra cumplimiento con los deberes que rigen la actividad militar, teniendo como base el honor, la justicia y la moral.	✓		✓		✓	
22	Cumple con buena disposición las tareas asignadas relacionadas con el servicio de guardia y comisiones similares.	✓		✓		✓	
23	Demuestra un alto nivel de entrenamiento en los ejercicios y maniobras militares.	✓		✓		✓	
24	Su situación de salud y forma física es acorde con la condición militar.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Pérez Saavedra, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

.....de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Pérez Saavedra S

Firma del Experto Informante.

Pérez Saavedra Segundo
Magister en Gestión Educativa
Código: 2516 PUCP
CPP: 0325601051

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgr. Santiago Gallarday Morales

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte Los Olivos, promoción 2017, aula 222, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Br. CIENFUEGOS Carreño Jenny
D.N.I.: 43314313

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Relevancia								
1	El instituto determina claramente cuáles son los propósitos del programa de estudios.	✓		✓		✓		
2	Considera que la formación recibida ha sido determinante para su óptimo desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	La institución basa el desarrollo del currículo en las competencias instrumentales y sistémicas actualizadas.	✓		✓		✓		
4	La formación recibida en el instituto se enmarca dentro de los parámetros de la ciencia e investigación.	✓		✓		✓		
5	Considera que las acciones que realiza la institución están claramente alineadas con la misión de la organización.	✓		✓		✓		
6	Los conocimientos impartidos en aula están relacionados con la problemática social de nuestro país.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. Eficiencia y eficacia								
7	Considera que hay coherencia entre los objetivos educacionales planteados al inicio de la carrera con los resultados obtenidos al egresar.	✓		✓		✓		
8	Los directivos del instituto establecieron una ruta de prioridades a atender en cuanto a las necesidades de los alumnos en el corto, mediano y largo plazo.	✓		✓		✓		
9	En el instituto se establecen normas, tareas y responsabilidades y sanciones disciplinarias de manera clara para los alumnos.	✓		✓		✓		
10	Se realiza estudios de mercado para evaluar la cobertura del servicio educativo de la Institución.	✓		✓		✓		
11	La institución elabora y difunde su propuesta de perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado.	✓		✓		✓		
12	Considera que la formación recibida en el instituto está por encima de las propuestas de otras instituciones educativas que brindan el mismo servicio.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. Pertinencia								
13	El instituto informa sobre los recursos o servicios que pueden tener a su disposición así como de sus derechos para solicitar becas u otros tipos de ayudas.	✓		✓		✓		
14	Las competencias desarrolladas en aula le han permitido tener una sólida formación profesional.	✓		✓		✓		

15	La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación.	✓		✓		✓	
16	Considera que los procesos de enseñanza aprendizaje que realiza el instituto están diseñados para alcanzar los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓	
17	Se siente satisfecho con el servicio de consejería académica que ofrece su Carrera Profesional Técnica.	✓		✓		✓	
18	Existe un análisis de los procesos de trabajo institucionales de tal forma que se plantean mejoras en el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4. Equidad		Si	No	Si	No	Si	No
19	La infraestructura, ambientes y espacios son acordes para el desarrollo de la labor educativa.	✓		✓		✓	
20	Se siente satisfecho con los recursos empleados por el docente para la enseñanza como: proyector, videos, software, plataforma Moodle, otros.	✓		✓		✓	
21	El desarrollo de las clases se realiza con los recursos, materiales y equipos necesarios para el aprendizaje de la carrera profesional.	✓		✓		✓	
22	Los docentes utilizan una metodología ágil y dinámica lo que les permite llegar al alumno en sus clases.	✓		✓		✓	
23	Los docentes demuestran solidez académica y solvencia ética personal.	✓		✓		✓	
24	En los ambientes del instituto, se cuenta con señalización sobre normas de seguridad (Extintores, zona de seguridad, escaleras, alto voltaje, etc.)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Gallo y Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg Docencia e Investigación Universitaria

.....de.....del 20. 17

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: CAPACITACION PROFESIONAL							
1	Demuestra capacidad profesional para llevar a cabo las labores propias de su puesto.	✓		✓		✓		
2	Demuestra inteligencia y practicidad a la hora de tomar decisiones y resolver problemas propios de su labor.	✓		✓		✓		
3	Tiene buena predisposición para realizar las labores y trabajos encargados.	✓		✓		✓		
4	Se esfuerza por ejercer su trabajo habitual de forma que el superior aprecie su desempeño y excelencia.	✓		✓		✓		
5	Cumple con las labores encomendadas teniendo en consideración la buena administración y eficiencia en el manejo de los recursos asignados.	✓		✓		✓		
6	Demuestra habilidad de programar, proyectar y ejecutar acciones enfocadas en un objetivo.	✓		✓		✓		
7	Se muestra perseverante y con buena actitud para aprender nuevos conocimientos y habilidades propias del trabajo.	✓		✓		✓		
8	Participa en talleres, charlas, conferencias relacionadas con el desarrollo de su carrera profesional.	✓		✓		✓		
	Dimensión: CUALIDADES PROFESIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Asume una actitud de liderazgo positivo con el propósito de integrar al grupo o equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Antepone los intereses del equipo o la institución a sus intereses personales, con el fin de cohesionarlos.	✓		✓		✓		
11	Evidencia capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas a situaciones requeridas por el propio puesto.	✓		✓		✓		
12	Demuestra seguridad y confianza en sus capacidades respondiendo a los retos o situaciones de conflicto.	✓		✓		✓		
13	Asume con honestidad e hidalguía las consecuencias de sus decisiones.	✓		✓		✓		
14	Busca ganarse la confianza de sus superiores y compañeros en base a su responsabilidad y disciplina.	✓		✓		✓		
15	Toma decisiones pertinentes y oportunas favoreciendo el logro de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
16	Demuestra discreción y diplomacia cuando se comunica con los demás, respeta la confidencialidad, es honesto y directo sin perder el tacto.	✓		✓		✓		

	Dimensión: APTITUD MILITAR	Si	No	Si	No	Si	No
17	Muestra una actitud acorde con el personal militar, se conduce con lealtad, honor y patriotismo.	✓		✓		✓	
18	Complementa su formación militar con conocimientos diversos y diferentes a su profesión.	✓		✓		✓	
19	Demuestra habilidades y cualidades para dirigir y orientar la dinámica de un grupo humano.	✓		✓		✓	
20	Cumple con sus deberes y obligaciones como miembro de las FF.AA. proyectando una buena imagen en su entorno social.	✓		✓		✓	
21	Demuestra cumplimiento con los deberes que rigen la actividad militar, teniendo como base el honor, la justicia y la moral.	✓		✓		✓	
22	Cumple con buena disposición las tareas asignadas relacionadas con el servicio de guardia y comisiones similares.	✓		✓		✓	
23	Demuestra un alto nivel de entrenamiento en los ejercicios y maniobras militares.	✓		✓		✓	
24	Su situación de salud y forma física es acorde con la condición militar.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

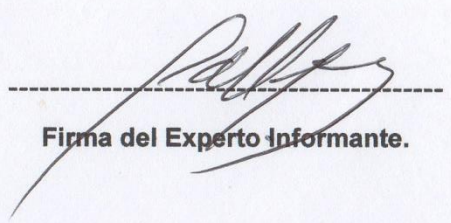
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Gallardo Morales Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigación Universitario

.....de.....del 20. 17

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgr. Dennis Jaramillo Ostos.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte Los Olivos, promoción 2017, aula 222, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Br. CIENFUEGOS Carreño Jenny
D.N.I.: 43314313

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Relevancia							
1	El instituto determina claramente cuáles son los propósitos del programa de estudios.	✓		✓		✓		
2	Considera que la formación recibida ha sido determinante para su óptimo desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	La institución basa el desarrollo del currículo en las competencias instrumentales y sistémicas actualizadas.	✓		✓		✓		
4	La formación recibida en el instituto se enmarca dentro de los parámetros de la ciencia e investigación.	✓		✓		✓		
5	Considera que las acciones que realiza la institución están claramente alineadas con la misión de la organización.	✓		✓		✓		
6	Los conocimientos impartidos en aula están relacionados con la problemática social de nuestro país.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Eficiencia y eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera que hay coherencia entre los objetivos educacionales planteados al inicio de la carrera con los resultados obtenidos al egresar.	✓		✓		✓		
8	Los directivos del instituto establecieron una ruta de prioridades a atender en cuanto a las necesidades de los alumnos en el corto, mediano y largo plazo.	✓		✓		✓		
9	En el instituto se establecen normas, tareas y responsabilidades y sanciones disciplinarias de manera clara para los alumnos.	✓		✓		✓		
10	Se realiza estudios de mercado para evaluar la cobertura del servicio educativo de la Institución.	✓		✓		✓		
11	La institución elabora y difunde su propuesta de perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado.	✓		✓		✓		
12	Considera que la formación recibida en el instituto está por encima de las propuestas de otras instituciones educativas que brindan el mismo servicio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. Pertinencia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El instituto informa sobre los recursos o servicios que pueden tener a su disposición así como de sus derechos para solicitar becas u otros tipos de ayudas.	✓		✓		✓		
14	Las competencias desarrolladas en aula le han permitido tener una sólida formación profesional.	✓		✓		✓		

15	La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación.	/		/		/	
16	Considera que los procesos de enseñanza aprendizaje que realiza el instituto están diseñados para alcanzar los aprendizajes esperados.	/		/		/	
17	Se siente satisfecho con el servicio de consejería académica que ofrece su Carrera Profesional Técnica.	/		/		/	
18	Existe un análisis de los procesos de trabajo institucionales de tal forma que se plantean mejoras en el proceso de enseñanza.	/		/		/	
	DIMENSION 4. Equidad	Si	No	Si	No	Si	No
19	La infraestructura, ambientes y espacios son acordes para el desarrollo de la labor educativa.	/		/		/	
20	Se siente satisfecho con los recursos empleados por el docente para la enseñanza como: proyector, videos, software, plataforma Moodle, otros.	/		/		/	
21	El desarrollo de las clases se realiza con los recursos, materiales y equipos necesarios para el aprendizaje de la carrera profesional.	/		/		/	
22	Los docentes utilizan una metodología ágil y dinámica lo que les permite llegar al alumno en sus clases.	/		/		/	
23	Los docentes demuestran solidez académica y solvencia ética personal.	/		/		/	
24	En los ambientes del instituto, se cuenta con señalización sobre normas de seguridad (Extintores, zona de seguridad, escaleras, alto voltaje, etc.)	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de.....del 20...¹⁷


 Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
 Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: CAPACITACION PROFESIONAL							
1	Demuestra capacidad profesional para llevar a cabo las labores propias de su puesto.	✓		✓		✓		
2	Demuestra inteligencia y practicidad a la hora de tomar decisiones y resolver problemas propios de su labor.	✓		✓		✓		
3	Tiene buena predisposición para realizar las labores y trabajos encargados.	✓		✓		✓		
4	Se esfuerza por ejercer su trabajo habitual de forma que el superior aprecie su desempeño y excelencia.	✓		✓		✓		
5	Cumple con las labores encomendadas teniendo en consideración la buena administración y eficiencia en el manejo de los recursos asignados.	✓		✓		✓		
6	Demuestra habilidad de programar, proyectar y ejecutar acciones enfocadas en un objetivo.	✓		✓		✓		
7	Se muestra perseverante y con buena actitud para aprender nuevos conocimientos y habilidades propias del trabajo.	✓		✓		✓		
8	Participa en talleres, charlas, conferencias relacionadas con el desarrollo de su carrera profesional.	✓		✓		✓		
	Dimensión: CUALIDADES PROFESIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Asume una actitud de liderazgo positivo con el propósito de integrar al grupo o equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Antepone los intereses del equipo o la institución a sus intereses personales, con el fin de cohesionarlos.	✓		✓		✓		
11	Evidencia capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas a situaciones requeridas por el propio puesto.	✓		✓		✓		
12	Demuestra seguridad y confianza en sus capacidades respondiendo a los retos o situaciones de conflicto.	✓		✓		✓		
13	Asume con honestidad e hidalguía las consecuencias de sus decisiones.	✓		✓		✓		
14	Busca ganarse la confianza de sus superiores y compañeros en base a su responsabilidad y disciplina.	✓		✓		✓		
15	Toma decisiones pertinentes y oportunas favoreciendo el logro de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
16	Demuestra discreción y diplomacia cuando se comunica con los demás, respeta la confidencialidad, es honesto y directo sin perder el tacto.	✓		✓		✓		

	Dimensión: APTITUD MILITAR	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Muestra una actitud acorde con el personal militar, se conduce con lealtad, honor y patriotismo.	/		/		/		
18	Complementa su formación militar con conocimientos diversos y diferentes a su profesión.	/		/		/		
19	Demuestra habilidades y cualidades para dirigir y orientar la dinámica de un grupo humano.	/		/		/		
20	Cumple con sus deberes y obligaciones como miembro de las FF.AA. proyectando una buena imagen en su entorno social.	/		/		/		
21	Demuestra cumplimiento con los deberes que rigen la actividad militar, teniendo como base el honor, la justicia y la moral.	/		/		/		
22	Cumple con buena disposición las tareas asignadas relacionadas con el servicio de guardia y comisiones similares.	/		/		/		
23	Demuestra un alto nivel de entrenamiento en los ejercicios y maniobras militares.	/		/		/		
24	Su situación de salud y forma física es acorde con la condición militar.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 20....



 Mgr. Dennis Jaramillo Ostos
 Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio
de Defensa

Marina de Guerra
del Perú

Servicio Naviero
de la Marina

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

EL COMANDANTE DE LA DEPENDENCIA NAVAL “SERVICIO NAVIERO DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ”, DEL AREA CHUCUITO – CALLAO

HACE CONSTAR:

Que la docente JENNY CIENFUEGOS CARREÑO identificado con DNI N° 43314313 y con código de estudiante N° 7001054133 de la Universidad Privada CÉSAR VALLEJO; estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha desarrollado su trabajo de investigación (Tesis) aplicando cuestionarios a personal subalterno egresado del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN en nuestra dependencia sobre “Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017”.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Chucuito, 4 enero 2018



Capitán de Corbeta ADM.
Sub-Jefe del Servicio Naviero de la Marina
Abel HORNA Trujillo

00003700

Anexo 5. Base de datos de la prueba piloto de la variable Calidad educativa 136



Variable: Calidad educativa

N° Egresados	Género		Relevancia						Eficiencia y eficacia						Pertinencia						Equidad					
	Sexo	Edad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	M	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	
2	F	30	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	
3	F	29	4	4	3	2	4	2	4	3	5	3	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	
4	M	49	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
5	F	36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	F	29	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	2	3	3	5	
7	M	38	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	
8	F	35	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	
9	M	43	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	1	3	5	3	2	3	5	
10	M	54	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
11	M	54	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	
12	M	57	5	4	3	3	5	3	3	3	5	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	
13	M	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	M	25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	
15	M	26	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	
16	M	49	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
17	F	36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	F	29	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	2	3	3	5	
19	M	38	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	
20	F	35	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	
21	M	54	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	
22	M	57	5	4	3	3	5	3	3	3	5	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	
23	M	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	M	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	
25	F	30	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	

Anexo 6. Resultado de la prueba piloto de la variable Calidad educativa

Resultado de la prueba piloto de la variable Calidad educativa

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,944	,942	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	91,9333	156,781	,294	,945
VAR00002	92,2000	148,171	,815	,939
VAR00003	92,6000	144,400	,737	,940
VAR00004	92,6000	146,829	,580	,943
VAR00005	92,0000	155,000	,408	,944
VAR00006	92,5333	146,695	,645	,941
VAR00007	92,3333	144,381	,918	,937
VAR00008	92,3333	145,810	,752	,940
VAR00009	91,6000	156,543	,370	,944
VAR00010	92,4667	146,981	,714	,940
VAR00011	92,2667	150,924	,530	,943
VAR00012	92,4667	144,552	,837	,938
VAR00013	92,2667	150,924	,600	,942
VAR00014	92,5333	148,981	,668	,941
VAR00015	91,8667	156,695	,448	,943
VAR00016	92,1333	147,981	,688	,940
VAR00017	92,9333	139,067	,801	,939
VAR00018	92,2667	151,067	,859	,940
VAR00019	91,9333	158,067	,222	,946
VAR00020	92,2667	145,924	,784	,939
VAR00021	92,2000	144,743	,734	,940
VAR00022	92,5333	151,552	,611	,942
VAR00023	92,4000	150,686	,735	,940
VAR00024	91,4667	160,838	,155	,945

Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto de la variable Desempeño laboral



Variable: Desempeño laboral

N° Egresados	Género		Capacidad profesional								Cualidad personal							Capacidad de gestión								
	Sexo	Edad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	M	56	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
2	M	36	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
3	M	36	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	F	39	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	M	36	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	M	39	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
7	M	39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	3
8	M	36	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3
9	M	36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2
10	M	39	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4
11	F	40	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5
12	M	41	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5
13	M	39	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
14	F	40	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
15	M	39	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
16	M	39	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	M	36	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	M	39	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
19	F	39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	3
20	M	36	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3
21	M	36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2
22	M	39	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4
23	M	36	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
24	F	36	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
25	M	41	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5

Resultado de la prueba piloto de la variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,947	,949	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	96,6000	138,686	,529	,946
VAR00002	96,6000	138,686	,529	,946
VAR00003	96,3333	139,952	,544	,946
VAR00004	96,5333	140,410	,476	,947
VAR00005	96,8667	136,838	,639	,945
VAR00006	96,9333	139,638	,645	,945
VAR00007	96,6000	131,686	,842	,942
VAR00008	96,6000	132,257	,810	,943
VAR00009	96,6000	132,257	,810	,943
VAR00010	96,9333	132,495	,595	,947
VAR00011	96,6000	131,400	,775	,943
VAR00012	97,0000	132,714	,823	,943
VAR00013	96,3333	132,952	,883	,942
VAR00014	96,3333	132,952	,883	,942
VAR00015	96,9333	131,495	,822	,943
VAR00016	96,2667	138,638	,627	,945
VAR00017	96,3333	133,952	,723	,944
VAR00018	96,3333	136,524	,783	,944
VAR00019	96,5333	136,410	,736	,944
VAR00020	96,2667	142,495	,366	,948
VAR00021	96,1333	140,552	,503	,947
VAR00022	96,4000	137,257	,751	,944
VAR00023	96,2667	144,067	,336	,948
VAR00024	96,5333	146,267	,059	,954

Anexo 9. Base de datos de la muestra de la variable Calidad educativa



ESCUELA DE POSTGRADO

Base de datos de la variable Calidad educativa

Calidad educativa																													
N° Egresados	Relevancia						Eficiencia y eficacia						Pertinencia						Equidad										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
1	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	24	1	3	5	3	1	5	18	87
2	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	25	1	3	5	4	1	5	19	93
3	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	24	1	1	1	1	1	1	6	59
4	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	27	3	3	5	3	2	5	21	93
5	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	19	2	3	2	2	1	1	11	51
6	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	20	1	2	4	3	2	3	15	68
7	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	12	1	1	3	2	1	2	10	48
8	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	22	3	4	5	2	1	3	18	77
9	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	2	9	41
10	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	26	5	5	4	3	3	5	25	97
11	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	10	3	2	3	3	1	3	15	52
12	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	22	3	3	4	3	4	5	22	89
13	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	2	4	21	87
14	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	24	4	4	5	4	3	4	24	93
15	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	20	2	3	5	4	2	3	19	78
16	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	18	4	2	5	3	1	5	20	70
17	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	23	3	4	5	4	2	3	21	88
18	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	19	3	2	4	2	1	5	17	72
19	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	19	4	4	5	3	3	1	20	78
20	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	15	1	1	4	3	2	2	13	54
21	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	22	1	1	5	1	1	5	14	72
22	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	18	4	2	5	3	4	1	19	71
23	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	14	2	2	3	1	2	3	13	56

24	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	18	1	2	3	2	1	2	11	54
25	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	4	5	5	5	5	3	27	4	4	5	5	3	4	25	96
26	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	82
27	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	4	5	25	3	4	3	4	3	3	20	85
28	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	1	5	3	23	94
29	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	27	113
30	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	4	3	3	19	3	3	5	3	3	3	20	75
31	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	27	112
32	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	117
33	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	24	1	3	5	3	1	5	18	87
34	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	25	1	3	5	4	1	5	19	93
35	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	24	1	1	1	1	1	1	6	59
36	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	27	3	3	5	3	2	5	21	93
37	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	19	2	3	2	2	1	1	11	51
38	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	20	1	2	4	3	2	3	15	68
39	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	12	1	1	3	2	1	2	10	48
40	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	22	3	4	5	2	1	3	18	77
41	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	2	9	41
42	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	26	5	5	4	3	3	5	25	97
43	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	10	3	2	3	3	1	3	15	52
44	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	22	3	3	4	3	4	5	22	89
45	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	2	4	21	87
46	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	24	4	4	5	4	3	4	24	93
47	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	20	2	3	5	4	2	3	19	78
48	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	18	4	2	5	3	1	5	20	70
49	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	23	3	4	5	4	2	3	21	88
50	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	19	3	2	4	2	1	5	17	72

51	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	19	4	4	5	3	3	1	20	78
52	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	15	1	1	4	3	2	2	13	54
53	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	22	1	1	5	1	1	5	14	72
54	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	18	4	2	5	3	4	1	19	71
55	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	14	2	2	3	1	2	3	13	56
56	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	18	1	2	3	2	1	2	11	54
57	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	4	5	5	5	5	3	27	4	4	5	5	3	4	25	96
58	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	82
59	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	4	5	25	3	4	3	4	3	3	20	85
60	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	1	5	3	23	94
61	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	27	113
62	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	4	3	3	19	3	3	5	3	3	3	20	75
63	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	27	112
64	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	117
65	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	24	1	3	5	3	1	5	18	87
66	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	25	1	3	5	4	1	5	19	93
67	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	24	1	1	1	1	1	1	6	59
68	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	27	3	3	5	3	2	5	21	93
69	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	19	2	3	2	2	1	1	11	51
70	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	20	1	2	4	3	2	3	15	68
71	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	12	1	1	3	2	1	2	10	48
72	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	22	3	4	5	2	1	3	18	77
73	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	2	9	41
74	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	26	5	5	4	3	3	5	25	97
75	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	10	3	2	3	3	1	3	15	52
76	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	22	3	3	4	3	4	5	22	89
77	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	2	4	21	87
78	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	24	4	4	5	4	3	4	24	93
79	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	20	2	3	5	4	2	3	19	78
80	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	18	4	2	5	3	1	5	20	70

81	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	23	3	4	5	4	2	3	21	88
82	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	19	3	2	4	2	1	5	17	72
83	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	19	4	4	5	3	3	1	20	78
84	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	15	1	1	4	3	2	2	13	54
85	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	22	1	1	5	1	1	5	14	72
86	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	18	4	2	5	3	4	1	19	71
87	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	14	2	2	3	1	2	3	13	56
88	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	18	1	2	3	2	1	2	11	54
89	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	4	5	5	5	5	3	27	4	4	5	5	3	4	25	96
90	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	82
91	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	4	5	25	3	4	3	4	3	3	20	85
92	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	1	5	3	23	94
93	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	27	113
94	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	4	3	3	19	3	3	5	3	3	3	20	75
95	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	27	112
96	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	117
97	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	24	1	3	5	3	1	5	18	87
98	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	25	1	3	5	4	1	5	19	93
99	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	24	1	1	1	1	1	1	6	59
100	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	27	3	3	5	3	2	5	21	93
101	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	19	2	3	2	2	1	1	11	51
102	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	20	1	2	4	3	2	3	15	68
103	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	12	1	1	3	2	1	2	10	48
104	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	22	3	4	5	2	1	3	18	77
105	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	2	9	41
106	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	26	5	5	4	3	3	5	25	97
107	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	10	3	2	3	3	1	3	15	52
108	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	22	3	3	4	3	4	5	22	89

Anexo 10. Base de datos de la muestra de la variable Desempeño laboral



Base de datos de la variable Desempeño laboral

Desempeño laboral																												
N° Egresados	Capacidad profesional									Calidad personal									Capacidad de gestión									
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	5	4	4	5	4	3	1	31	1	3	3	3	3	2	3	3	21	4	4	5	4	4	4	5	4	34	86
2	5	5	4	4	5	3	3	1	30	1	3	3	3	3	4	3	5	25	5	4	5	4	5	4	5	4	36	91
3	2	2	1	1	3	4	1	1	15	1	1	1	3	1	1	3	1	12	3	1	5	5	3	1	5	5	28	55
4	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	2	2	3	3	3	3	2	21	4	3	3	3	4	3	3	3	26	68
5	3	3	2	2	2	3	1	1	17	1	1	2	2	1	1	1	2	11	4	2	4	4	4	2	4	4	28	56
6	3	2	3	2	3	3	1	1	18	1	3	3	3	3	3	3	3	22	4	3	4	4	4	3	4	4	30	70
7	2	2	2	1	2	3	1	1	14	1	2	2	2	2	2	2	3	16	3	2	1	2	3	2	1	2	16	46
8	4	5	1	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	24	5	4	5	5	5	4	5	5	38	88
9	2	1	2	3	2	3	3	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	15	1	2	1	2	1	2	1	2	12	45
10	5	5	3	1	5	5	3	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	32	5	3	5	5	5	3	5	5	36	99
11	3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	3	4	19	3	3	2	2	3	3	2	2	20	56
12	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	29	5	4	5	5	5	4	5	5	38	98
13	1	4	3	1	3	3	1	2	18	3	2	2	4	3	3	3	4	24	4	3	4	4	4	3	4	4	30	72
14	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	3	4	3	3	4	4	5	30	5	4	4	5	5	4	4	5	36	102
15	4	3	3	2	3	5	2	4	26	4	3	4	4	4	4	3	5	31	5	4	5	5	5	4	5	5	38	95
16	3	3	2	1	3	1	2	1	16	2	3	3	4	3	3	2	2	22	4	2	2	3	4	2	2	3	22	60
17	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	4	29	4	4	4	5	4	4	4	5	34	91
18	2	1	2	2	3	3	1	1	15	1	1	2	3	2	3	2	4	18	5	3	4	5	5	3	4	5	34	67
19	4	4	3	4	4	5	3	2	29	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	4	5	3	3	4	5	30	84
20	4	3	4	4	4	1	1	2	23	1	2	2	1	1	1	1	2	11	3	1	2	2	3	1	2	2	16	50
21	1	1	1	1	1	5	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	5	12	5	1	5	5	5	1	5	5	32	56
22	5	3	1	1	1	5	1	2	19	3	2	3	1	1	5	3	5	23	5	4	5	4	5	4	5	4	36	78
23	1	1	3	2	2	4	3	1	17	1	1	1	2	2	2	3	3	15	3	2	3	3	3	2	3	3	22	54

24	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	4	11	3	2	5	4	3	2	5	4	28	49	
25	1	1	1	1	4	5	1	1	15	1	1	1	5	3	3	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	78
26	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2	2	3	4	3	3	2	3	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	75	
27	4	4	3	2	3	4	4	4	28	2	4	4	4	3	3	4	4	28	4	4	5	4	4	4	5	4	34	90	
28	5	4	3	2	3	5	1	2	25	5	1	4	3	2	5	4	5	29	5	1	1	4	5	1	1	4	22	76	
29	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	3	4	5	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	109	
30	5	4	3	2	3	2	2	3	24	3	1	3	3	3	3	3	5	24	5	3	5	5	5	3	5	5	36	84	
31	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	110	
32	4	5	5	4	4	4	3	4	33	3	3	3	3	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	104	
33	5	5	4	4	5	4	3	1	31	1	3	3	3	3	2	3	3	21	4	4	5	4	4	4	5	4	34	86	
34	5	5	4	4	5	3	3	1	30	1	3	3	3	3	4	3	5	25	5	4	5	4	5	4	5	4	36	91	
35	2	2	1	1	3	4	1	1	15	1	1	1	3	1	1	3	1	12	3	1	5	5	3	1	5	5	28	55	
36	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	2	2	3	3	3	3	2	21	4	3	3	3	4	3	3	3	26	68	
37	3	3	2	2	2	3	1	1	17	1	1	2	2	1	1	1	2	11	4	2	4	4	4	2	4	4	28	56	
38	3	2	3	2	3	3	1	1	18	1	3	3	3	3	3	3	3	22	4	3	4	4	4	3	4	4	30	70	
39	2	2	2	1	2	3	1	1	14	1	2	2	2	2	2	2	3	16	3	2	1	2	3	2	1	2	16	46	
40	4	5	1	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	24	5	4	5	5	5	4	5	5	38	88	
41	2	1	2	3	2	3	3	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	15	1	2	1	2	1	2	1	2	12	45	
42	5	5	3	1	5	5	3	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	32	5	3	5	5	5	3	5	5	36	99	
43	3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	3	4	19	3	3	2	2	3	3	2	2	20	56	
44	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	29	5	4	5	5	5	4	5	5	38	98	
45	1	4	3	1	3	3	1	2	18	3	2	2	4	3	3	3	4	24	4	3	4	4	4	3	4	4	30	72	
46	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	3	4	3	3	4	4	5	30	5	4	4	5	5	4	4	5	36	102	
47	4	3	3	2	3	5	2	4	26	4	3	4	4	4	4	3	5	31	5	4	5	5	5	4	5	5	38	95	
48	3	3	2	1	3	1	2	1	16	2	3	3	4	3	3	2	2	22	4	2	2	3	4	2	2	3	22	60	
49	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	4	29	4	4	4	5	4	4	4	5	34	91	
50	2	1	2	2	3	3	1	1	15	1	1	2	3	2	3	2	4	18	5	3	4	5	5	3	4	5	34	67	

51	4	4	3	4	4	5	3	2	29	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	4	5	3	3	4	5	30	84	
52	4	3	4	4	4	1	1	2	23	1	2	2	1	1	1	1	2	11	3	1	2	2	3	1	2	2	16	50	
53	1	1	1	1	1	5	1	1	12	1	1	1	1	1	1	5	12	5	1	5	5	5	1	5	5	5	32	56	
54	5	3	1	1	1	5	1	2	19	3	2	3	1	1	5	3	5	23	5	4	5	4	5	4	5	4	36	78	
55	1	1	3	2	2	4	3	1	17	1	1	1	2	2	2	3	3	15	3	2	3	3	3	2	3	3	22	54	
56	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	4	11	3	2	5	4	3	2	5	4	28	49	
57	1	1	1	1	4	5	1	1	15	1	1	1	5	3	3	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	78
58	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2	2	3	4	3	3	2	3	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	75
59	4	4	3	2	3	4	4	4	28	2	4	4	4	3	3	4	4	28	4	4	5	4	4	4	5	4	34	90	
60	5	4	3	2	3	5	1	2	25	5	1	4	3	2	5	4	5	29	5	1	1	4	5	1	1	4	22	76	
61	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	3	4	5	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	109
62	5	4	3	2	3	2	2	3	24	3	1	3	3	3	3	3	5	24	5	3	5	5	5	3	5	5	36	84	
63	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	110
64	4	5	5	4	4	4	3	4	33	3	3	3	3	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	104
65	5	5	4	4	5	4	3	1	31	1	3	3	3	3	2	3	3	21	4	4	5	4	4	4	5	4	34	86	
66	5	5	4	4	5	3	3	1	30	1	3	3	3	3	4	3	5	25	5	4	5	4	5	4	5	4	36	91	
67	2	2	1	1	3	4	1	1	15	1	1	1	3	1	1	3	1	12	3	1	5	5	3	1	5	5	28	55	
68	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	2	2	3	3	3	3	2	21	4	3	3	3	4	3	3	3	26	68	
69	3	3	2	2	2	3	1	1	17	1	1	2	2	1	1	1	2	11	4	2	4	4	4	2	4	4	28	56	
70	3	2	3	2	3	3	1	1	18	1	3	3	3	3	3	3	3	22	4	3	4	4	4	3	4	4	30	70	
71	2	2	2	1	2	3	1	1	14	1	2	2	2	2	2	2	3	16	3	2	1	2	3	2	1	2	16	46	
72	4	5	1	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	24	5	4	5	5	5	4	5	5	38	88	
73	2	1	2	3	2	3	3	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	15	1	2	1	2	1	2	1	2	12	45	
74	5	5	3	1	5	5	3	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	32	5	3	5	5	5	3	5	5	36	99	
75	3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	3	4	19	3	3	2	2	3	3	2	2	20	56	
76	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	29	5	4	5	5	5	4	5	5	38	98	
77	1	4	3	1	3	3	1	2	18	3	2	2	4	3	3	3	4	24	4	3	4	4	4	3	4	4	30	72	
78	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	3	4	3	3	4	4	5	30	5	4	4	5	5	4	4	5	36	102	

79	4	3	3	2	3	5	2	4	26	4	3	4	4	4	4	3	5	31	5	4	5	5	5	4	5	5	38	95
80	3	3	2	1	3	1	2	1	16	2	3	3	4	3	3	2	2	22	4	2	2	3	4	2	2	3	22	60
81	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	4	29	4	4	4	5	4	4	4	5	34	91
82	2	1	2	2	3	3	1	1	15	1	1	2	3	2	3	2	4	18	5	3	4	5	5	3	4	5	34	67
83	4	4	3	4	4	5	3	2	29	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	4	5	3	3	4	5	30	84
84	4	3	4	4	4	1	1	2	23	1	2	2	1	1	1	1	2	11	3	1	2	2	3	1	2	2	16	50
85	1	1	1	1	1	5	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	5	12	5	1	5	5	5	1	5	5	32	56
86	5	3	1	1	1	5	1	2	19	3	2	3	1	1	5	3	5	23	5	4	5	4	5	4	5	4	36	78
87	1	1	3	2	2	4	3	1	17	1	1	1	2	2	2	3	3	15	3	2	3	3	3	2	3	3	22	54
88	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	4	11	3	2	5	4	3	2	5	4	28	49
89	1	1	1	1	4	5	1	1	15	1	1	1	5	3	3	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	78
90	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2	2	3	4	3	3	2	3	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	75
91	4	4	3	2	3	4	4	4	28	2	4	4	4	3	3	4	4	28	4	4	5	4	4	4	5	4	34	90
92	5	4	3	2	3	5	1	2	25	5	1	4	3	2	5	4	5	29	5	1	1	4	5	1	1	4	22	76
93	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	3	4	5	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	109
94	5	4	3	2	3	2	2	3	24	3	1	3	3	3	3	3	5	24	5	3	5	5	5	3	5	5	36	84
95	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	110
96	4	5	5	4	4	4	3	4	33	3	3	3	3	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	104
97	5	5	4	4	5	4	3	1	31	1	3	3	3	3	2	3	3	21	4	4	5	4	4	4	5	4	34	86
98	5	5	4	4	5	3	3	1	30	1	3	3	3	3	4	3	5	25	5	4	5	4	5	4	5	4	36	91
99	2	2	1	1	3	4	1	1	15	1	1	1	3	1	1	3	1	12	3	1	5	5	3	1	5	5	28	55
100	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	2	2	3	3	3	3	2	21	4	3	3	3	4	3	3	3	26	68
101	3	3	2	2	2	3	1	1	17	1	1	2	2	1	1	1	2	11	4	2	4	4	4	2	4	4	28	56
102	3	2	3	2	3	3	1	1	18	1	3	3	3	3	3	3	3	22	4	3	4	4	4	3	4	4	30	70
103	2	2	2	1	2	3	1	1	14	1	2	2	2	2	2	2	3	16	3	2	1	2	3	2	1	2	16	46
104	4	5	1	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	24	5	4	5	5	5	4	5	5	38	88
105	2	1	2	3	2	3	3	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	15	1	2	1	2	1	2	1	2	12	45
106	5	5	3	1	5	5	3	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	32	5	3	5	5	5	3	5	5	36	99
107	3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	3	4	19	3	3	2	2	3	3	2	2	20	56
108	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	29	5	4	5	5	5	4	5	5	38	98



Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTOR:

B^a Jenny Cienfuegos Carreño

ASESOR:

Dra. Nancy Elena Cuenca ROBLES

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Vertical toolbar with icons for document, checkmark, edit, grid, 23, list, funnel, no, download, info.

Resumen de coincidencias		
23 %		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	13 %
2	www.scribd.com Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	www.repositorioacade... Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	<1 %
8	www.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	www.campus-oei.org Fuente de Internet	<1 %



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Nancy Elena Cuenca Robles, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Calidad educativa y desempeño laboral de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval – CITEN, Callao 2017" del estudiante Jenny Cienfuegos Carreño, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de marzo del 2018



Nancy Elena Cuenca Robles

DNI: 08525952



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“CALIDAD EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE EGRESADOS DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO NAVAL –
CITEN, CALLAO 2017”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

CIENFUEGOS CARREÑO JENNY

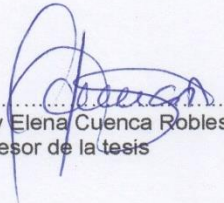
Considerando:

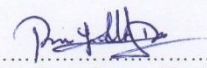
Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N.º 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 10 de marzo del 2018


.....
Dra. Nancy Elena Cuenca Robles
Asesor de la tesis


.....
Dra. Dora Ponce Yactayo
Revisor de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CENFUEGOS CARREÑO JENNY
D.N.I. : 43314313
Domicilio : Urb. COAUTOMAR Mz. C. Lote 17 Santa Rosa
Teléfono : Fijo : 340.360.2 Móvil : 933.570.426
E-mail : pdajenny219@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CENFUEGOS CARREÑO JENNY

Título de la tesis:

Calidad Educativa y Desempeño Laboral de Egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - Citen, Callao 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 22/09/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSTGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CENFUEGOS CARREÑO JENNY

INFORME TÍTULADO:

CALIDAD EDUCATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE EGRESADOS

DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO NAVAL - CIEN, CALAO 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 MARZO 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN