



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión educativa y los procesos de formación profesional en el desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico – Villa El Salvador - 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en educación

**AUTORA:**

Mg. Guende Yuviza Dextre Puelles

**ASESORA:**

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA - PERÚ**

**2019**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): DEXTRE PUELLES GUENDE YUVIZA

Para obtener el Grado Académico de Doctora en Educación, ha sustentado la tesis titulada:

LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO - VILLA EL SALVADOR - 2017

Fecha: 16 de enero de 2019

Hora: 12:00 m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Martinez López

Firma: .....

SECRETARIO: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: .....

VOCAL: Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... Aprobado por Unanimidad

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

.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... Estilo 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**

El presente trabajo está dedicado a Dios porque está conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza. A mis padres, Oswaldo Dextre Antúnez y Eufemia Puelles García quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación, para concluir mis estudios profesionales de posgrado.

**Agradecimiento**

A mi alma mater Universidad César Vallejo, que en sus aulas albergó mis estudios de formación profesional de posgrado. Y de manera especial a mi maestra la Dra. Luzmila Garro Aburto, por su trayectoria profesional y experiencia en la cátedra de investigación y asesoramiento personalizado.

## Declaración de Autoría

Yo, Guende Yuviza Dextre Puelles, estudiante de la Escuela de Postgrado, Doctorado en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Los Olivos; declaro el trabajo académico titulado “La gestión educativa y los procesos de formación profesional en el desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico – Villa El Salvador – 2017”, presentado, en 129 folios para la obtención del grado académico de Doctora en 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, 16 de enero del 2019

---

Guende Yuviza Dextre Puelles

DNI: 10234220

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para elaborar la tesis de Doctorado en Educación, presento el trabajo de investigación titulado: La Gestión Educativa y los Procesos de Formación Profesional en el Desempeño Docente en un Instituto Superior Tecnológico Villa El Salvador 2017. La investigación tuvo por finalidad plantear una solución a las deficiencias de la institución educativa que mejore las estrategias de gestión y la calidad de la formación profesional y el desempeño docente a fin de mejorar la gestión de la institución y satisfacer adecuadamente a su público objetivo.

El documento consta de ocho capítulos, estructurados de la siguiente forma: Capítulo I: Introducción: Se presenta de forma general la tesis, se presenta los trabajos previos, justificación, hipótesis, y los objetivos de estudio. Capítulo II: Marco metodológico: Se da a conocer las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. Capítulo III: Resultados: se presenta la descripción de los resultados y la prueba de hipótesis. Capítulo IV: Discusión: Se da a conocer la discusión del trabajo de investigación. Capítulo V: Conclusiones: finalmente se da a conocer las conclusiones. Capítulo VI: Recomendaciones. Capítulo VII: Propuesta. Capítulo VIII: Referencias y Anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La autora.

**Índice de contenido**

	Pag.
Página del jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaración de Autoría	5
Presentación	6
Índice de contenido	7
Índice de tablas	10
Índice de figuras	12
Resumen	13
Abstract	14
Resumo	15
I. Introducción	16
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	19
1.2.1. Antecedentes internacionales	19
1.2.2. Antecedentes nacionales	23
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Perspectiva teórica	40
1.4.1. Gestión educativa	40
1.4.2. Desempeño docente	41
1.5. Formulación del problema	42
1.6 Justificación del estudio	43
1.6.1. Teórica	43
1.6.2. Practica	43

1.6.3. Metodológica	44
1.6.4 Epistemológica	44
1.7. Hipótesis	44
1.8. Objetivos	45
II. Método	46
2.1. Variables	47
2.2. Operacionalización de las Variables	49
2.3. Metodología	52
2.4. Tipo de Estudio	53
2.5. Diseño de investigación	53
2.6. Población y muestra	54
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.7.1. Instrumentos.	55
2.8. Métodos de análisis de datos	58
2.9. Aspectos éticos	58
III. Resultados	59
3.1. Resultados de la variable Gestión educativa presenta 3 dimensiones	60
3.2. Resultados de la variable Formación profesional presenta 3 dimensiones	64
3.3. Resultados de la variable Desempeño docente presenta 3 dimensiones	68
3.4. Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	72
3.5. Validación de hipótesis	73
IV. Discusión	82
V. Conclusiones	86
VI. Recomendaciones	88
VII. Propuesta	89
VIII. Referencia	97



## Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Instrumento

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Anexo 5. Permiso de la institución donde aplicó el estudio

Anexo 6. Base de datos

Anexo 7. Matriz de operacionalización de las variables

Anexo 8. Prints de resultados

## Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1.	Operacionalización de la gestión educativa	50
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Formación Profesional	51
Tabla 3.	Operacionalización la variable desempeño docente	52
Tabla 4.	Población de docentes del IESTP “Julio César Tello” – Villa El Salvador 2017	54
Tabla 5.	Distribución Gestión Institucional, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	60
Tabla 6.	Distribución Gestión Pedagógica, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	61
Tabla 7.	Distribución Gestión Administrativa, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	62
Tabla 8.	Distribución Gestión Educativa, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	63
Tabla 9.	Distribución Nivel Personal, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	64
Tabla 10.	Distribución Nivel Social, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	65
Tabla 11.	Distribución Nivel Productivo, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	66
Tabla 12.	Distribución Formación Profesional, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	67
Tabla 13.	Distribución Estrategia Metodológica, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	68
Tabla 14.	Distribución Actualización en su especialidad, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	69

Tabla 15.	Distribución Uso de las Tics, Instituto superior tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017	70
Tabla 16.	Distribución Desempeño Docente, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	71
Tabla 17.	Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	72
Tabla 18.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	73
Tabla 19.	Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis general	74
Tabla 20.	Presentación de los coeficientes de la variedad de La gestión educativa y los procesos de formación profesional influye directa y positivamente en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	74
Tabla 21.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	76
Tabla 22.	Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 1	76
Tabla 23.	Presentación de los coeficientes de la variedad de la gestión educativa y los formación profesional influye en la estrategia metodológica en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2018	77
Tabla 24.	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	78
Tabla 25.	Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 1	79
Tabla 26.	Presentación de los coeficientes de la variedad de la gestión educativa y los formación profesional influye en la actualización en su especialidad en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017	79

	<b>Índice de figuras</b>	Pag.
Figura 1.	Diseño de investigación	54
Figura 2.	Frecuencia Gestión Institucional, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	60
<i>Figura 3.</i>	Frecuencia Gestión Pedagógica, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	61
<i>Figura 4.</i>	Frecuencia Gestión Administrativa, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	62
<i>Figura 5.</i>	Frecuencia Gestión Educativa, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	63
<i>Figura 6.</i>	Frecuencia Nivel Personal, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	64
<i>Figura 7.</i>	Frecuencia Nivel Social, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	65
<i>Figura 8.</i>	Frecuencia Nivel Productivo, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	66
<i>Figura 9.</i>	Frecuencia Formación Profesional, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	67
<i>Figura 10.</i>	Frecuencia Estrategia Metodológica, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	68
<i>Figura 11.</i>	Frecuencia Actualización su especialidad, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	69
<i>Figura 12.</i>	Frecuencia Uso de las Tics, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	70
<i>Figura 13.</i>	Frecuencia Desempeño Docente, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017	71

## Resumen

La presente investigación titulada “La gestión educativa y los procesos de formación profesional en el desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico – Villa El Salvador – 2017” tuvo como problema general ¿Cómo la gestión educativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017? la investigación se realizó bajo el diseño no experimental de corte transversal y descriptivo porque se determinó la influencia entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo, la población de docentes está comprendida por los docentes que laboran en las diferentes carreras profesionales en ambos turnos que está representado por el total de 80 docentes y la muestra está representada por 80 docentes, en la recopilación de datos se utilizó la encuesta la que será la técnica a aplicar en la presente investigación. Para la ejecución de la técnica antes mencionada se utilizara un cuestionario como instrumento de recolección de datos. El cuestionario se aplicó a los docentes de Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello los resultados de los datos obtenidos de acuerdo a las tablas fueron analizados con Chi cuadrado y llegando a la conclusión que la gestión educativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador, puesto que el valor de la prueba chi cuadrado fue de 37,529, con un p valor = 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p$  valor  $< \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra, esto corrobora la existencia de una dependencia directa, siendo además estar en muy buena dependencia. Es decir, podemos afirmar con un nivel de significancia de 0,05 que la gestión educativa y los procesos de formación profesional si influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

**Palabras clave:** Gestión educativa, formación profesional y desempeño docente.

## Abstract

The present investigation entitled "The educational management and the processes of professional formation in the teaching performance in a Higher Technological Institute - Villa El Salvador - 2017" had as a general problem How the educational management and the processes of professional formation influence the teaching performance at the Higher Technological Institute Julio Cesar Tello Villa El Salvador-2017? The research was carried out under the non-experimental cross-sectional and descriptive design because the influence between the study variables was determined, based on the deductive hypothetical method, the teaching population is comprised of the teachers who work in the different professional careers in both shifts that is represented by the total of 80 teachers, and the sample is represented by 80 teachers, in the data collection the survey was used which will be the technique to be applied in the present investigation. For the execution of the aforementioned technique, a questionnaire will be used as a data collection instrument. The questionnaire was applied to the teachers of higher technological institute Julio Cesar Tello, the results of the data obtained according to the tables were analyzed with Chi square and reaching the conclusion that educational management and vocational training processes influence performance teacher at the Higher Technological Institute Julio Cesar Tello Villa El Salvador, since the value of the chi-square test was 37,529, with a p value = 0,000 versus the statistical significance  $\alpha$  equal to 0.05 ( $p \text{ value} < \alpha$ ), means rejection of the null hypothesis, the data of the variable are not independent, implies the dependence of the variables on the other, this corroborates the existence of a direct dependence, being also being in very good dependence. That is, we can say with a level of significance of 0.05 that the educational management and the processes of professional training do directly and positively influence the teaching performance at the Higher Technological Institute Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

**Keywords:** Educational management, professional training and teaching performance.

## Resumo

Esta pesquisa intitulada "processos de gestão e de formação educacional sobre o desempenho do professor em um Instituto Tecnológico Superior - Villa El Salvador - 2017" teve o problema geral Como processos de gestão e de formação educacional que influenciam o desempenho do professor no Instituto Superior Tecnológico Julio Cesar Tello Villa El Salvador-2017? A pesquisa foi conduzida on transversal descritivo não delineamento experimental porque a influência entre as variáveis do estudo, com base no método hipotético dedutivo, a população de professores é composto professores que trabalham em diferentes carreiras ambos determinados Nos turnos representados pelo total de 80 professores, e a amostra é representada por 80 professores, na coleta de dados utilizou-se a pesquisa, que será a técnica a ser aplicada na presente investigação. Para a execução da técnica supracitada, um questionário será utilizado como instrumento de coleta de dados. O questionário foi aplicado aos professores do instituto de alta tecnologia Julio Cesar Tello, os resultados dos dados obtidos de acordo com as tabelas foram analisados com o Qui-quadrado e concluindo que os processos de gestão educacional e de formação profissional influenciam o desempenho ensinando em El Salvador Instituto tecnológico Julio C. Tello Villa, uma vez que o valor do teste do qui-quadrado foi 37,529, com um valor de  $p = 0,000$  em comparação com significância estatística  $\alpha = 0,05$  (valor de  $p < \alpha$ ), significa que a rejeição Da hipótese nula, os dados da variável não são independentes, implica a dependência das variáveis, por outro, o que corrobora a existência de uma dependência direta, estando também em muito boa dependência. isto é, podemos dizer com um nível de significância de 0,05 que os processos de gestão e de formação educacional influenciar se diretamente e positivamente o desempenho do professor no Instituto Tecnológico Julio C. Tello - Villa el Salvador-2017.

Palavras-chave: Gestão educacional, formação profissional e desempenho docente.

# **I. Introducción**



### **1.1. Realidad problemática**

Entendemos que para efectuar una propuesta para la educación es sumamente importante definir el contexto en el que operara, para que sea lo mas apropiada posible a esa realidad.

A nivel internacional encontramos un escenario actual en el que existe una interdependencia planetaria debido a la apertura de fronteras económicas, la vigencia de librecambistas y las nuevas tecnologías de la información. Ello implica hallar un enfoque realmente mundialista de los problemas que abarquen los planos económicos, científicos, culturales y políticos.

A nivel nacional en el Perú, los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos son considerados como centros de formación profesional tecnológica pero también deben proporcionar bienestar, satisfacer necesidades de los estudiantes y por consiguiente incrementar sus ganancias y lograr un posicionamiento adecuado que le permita mantenerse en el mercado. Una definición más controvertida pero que sintetiza todos los preceptos y conceptos que sustentan el paradigma actual de la gestión administrativa que toda institución educativa debe otorgar.

En nuestro País la existencia de una fuerte tendencia al incremento de oferta educativa a través de la gestión privada como un claro exponente de aumento de muchos institutos y universidades privadas y públicas, orientación que se ve acelerada por la gestión; ha propiciado que las empresas dedicados a brindar servicios educativos, orienten cada vez más su actividad y su gestión hacia la calidad, gran parte de esta calidad exigida la sitúan como provenientes de las carreras profesionales que se brindan en casi la totalidad de los institutos y universidades peruanas.

En estos últimos años, las instituciones están orientada hacia la competitividad y la gestión administrativa eficiente, por ello es que la función administrativa y de gestión adquirieron mayor importancia, dejando en un lugar rezagado a la producción, las finanzas y el personal. Luego, si consideramos a la formación profesional como un producto factible de ser comercializado, se tiene que cuando el exceso de oferta comienza a acarrear el aumento en la dificultad para

vender, se empieza a dar más importancia a la formación profesional como producto final.

La gestión administrativa educativa se preocupa de la investigación social para desarrollar las estrategias que posibilitaran las soluciones que encuentran las unidades educativas en su administración y desarrollo, en la captación y retención de sus clientes (estudiantes) y a la vez la satisfacción de los apoderados o tutores legales que tienen estos clientes y en la respuesta a las obligaciones impuestas por el marco legal y los requerimientos que la sociedad tiene hacia la educación.

Dada la situación actual de un mundo altamente cambiante debido a la aparición de nuevas tecnologías que vienen revolucionando todos los campos del saber humano, las organizaciones e instituciones de toda índole, las cuales no han sido ajenas a este nuevo sistema, han debido adecuarse rápidamente para no ser absorbidos y desaparecer.

Es por esta razón que hoy las organizaciones para que puedan subsistir tienen que adoptar nuevos enfoques en su visión para ser reorientados en objetivos claros y concretos. Esto significa que se debe partir de un análisis exhaustivo de su realidad, detectando los problemas principales para resolverlos en el nuevo contexto. Una de estas organizaciones es el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello de Villa el Salvador creado en el año 1984.

El Proyecto Educativo Institucional del Instituto, constituye la propuesta de una Institución con orientación científica, humanística basada en valores y tecnología moderna, cuya misión es la formación de profesionales altamente calificado para la creación y desarrollo de empresas modernas de calidad que contribuyan al desarrollo socioeconómico y cultural de Lima Sur y del Perú; Dentro del proceso de globalización del mundo actual y atender las necesidades prioritarias y urgentes de la población local y nacional , ofreciendo inicialmente las carreras profesionales de Administración, Contabilidad, Computación e Informática, Mecánica Automotriz, Mecánica de producción, Electrotecnia Industrial y Secretariado Ejecutivo para brindar servicios educativos de nivel superior, teniendo como ámbito de funcionamiento en el distrito de Villa El Salvador, provincia y departamento de Lima Metropolitana.

El Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello atraviesa por un serio problema debido a la deficiente gestión educativa y administrativa, sumado a la poca captación de estudiantes en sus exámenes de admisión y la deserción de los estudiantes actuales en la cual la institución no sabe cómo retenerlos.

Es así que el área administrativa no tiene personal suficiente para formular planes de intervención que difundan y ofrezcan en el mercado los servicios de la institución. Actualmente la difusión de los servicios se encuentra limitado, es decir no existe estrategias claramente definidas como son las estrategias del satisfactor, de intermediación, de facilitación, de promoción y publicidad. El servicio que se ofrece a los estudiantes no ha sido planeado ni diseñado, es decir no hay un diseño final del servicio para el segmento al que la institución se dirige.

Por otra parte, el Instituto Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello presenta una serie de deficiencias en la calidad de servicio debido a que no maneja una definición común de calidad de servicio, no se logra la diferenciación del servicio, la fidelización del estudiante, la accesibilidad y el conocimiento de la oferta educativa e imagen institucional. Asimismo, el personal de contacto no recibe capacitación ni los medios necesarios para cumplir de manera eficiente su trabajo. Otro problema es que la Dirección no muestra interés en mejorar la calidad de servicio de la institución educativa.

Por lo antes mencionado es que el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello no emplea las estrategias de Gestión Educativa Administrativa adecuadamente y la calidad del servicio educativo no es adecuada. Frente a esta problemática, es conveniente plantear una solución a las deficiencias de la institución educativa que mejore las estrategias de la gestión educativa y los procesos de formación profesional en el desempeño docente a fin de mejorar la gestión de la institución y satisfacer adecuadamente a su público objetivo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales**

Ezpeleta (2014), en su trabajo titulado “La Gestión Pedagógica de la Escuela frente a las nuevas tendencias de la Política Educativa en América Latina” hace un análisis a las dificultades que los docentes encuentran para adecuar los programas curriculares en función de las nuevas exigencias en competencias que la sociedad actual exige a los sistemas educativos. El autor, estudia algunas experiencias en países de América Latina y llega a las siguientes conclusiones:

Que los Docentes y directores no están capacitados lo suficientemente para los nuevos cambios curriculares ante la incapacidad del estado de proporcionarles la orientación formación necesarios ante los cambios.

También se encontró que al margen o con la anuencia del director, cada escuela, signada por las características sociales de sus niños, parece ubicar un nivel mínimo de calidad alrededor del cual moverse. Construido por vías informales y nunca sistematizado, ese nivel mínimo es producto de estimaciones y acuerdos implícitos sobre "el nivel cultural" de las familias y, en consecuencia, sobre lo que los niños necesitan".

Fernández (2015), en su trabajo titulado “Relación entre el Estilo Gerencial del personal directivo de las Escuelas Básicas de Alta Gracia de Orituco de la 3° Etapa y el Clima Institucional de dichas instituciones Aragua 2012”, se analiza la relación entre el Estilo Gerencial del personal directivo de las Escuelas Básicas y el Clima Institucional de dichas instituciones, con la hipótesis de que existe una relación positiva entre el Estilo Gerencial del personal directivo de las Escuelas Básicas de Alta Gracia de Orituco de la 3° Etapa y el Clima Institucional de dichas instituciones. Sus conclusiones son: Se encuentra algunos resultados como hallazgos el hecho de enfatizar la necesidad de relacionar el estilo gerencial del personal directivo de las escuelas básicas de Alta Gracia de Orituco con el clima organizacional de las mencionadas instituciones. Los resultados de la investigación determinaron que el estilo gerencial predominante en las instituciones de Educación Básica de Alta Gracia de Orituco, es el Laissez – Faire y que la comunicación informal predominó sobre los demás tipos de comunicación. Se presenta el problema de que no hubo una definición clara sobre las clases de comunicación:

Ascendente, descendente y horizontal. Se encontró que existe relación entre aspecto gerencial y la sub dimensión motivación, llegándose a la conclusión de que los directivos de estos centros no motivan al personal a participar. Por otro lado, el autor recomienda que se debe mejorar el clima organizacional en las mencionadas escuelas, adoptar a las necesidades institucionales, estilos gerenciales acordes con cada situación y finalmente recalca la imperativa necesidad de implementar cursos o programas de mejoramiento y post grados que contribuyan a aumentar la capacidad gerencial de los directivos educacionales.

Graffe (2014), en su estudio “Gestión educativa para la transformación de la escuela Universidad Central de Venezuela”. El proceso a ser llevado adelante por el gerente educativo para lograr la transformación de la institución que dirige a fin de que pueda ofrecer un servicio de excelencia. Así, se analiza el perfil que dicho gerente debe tener, el proceso de dirección a ejercer y el conjunto de competencias requeridas para ello, tales como: liderazgo, toma de decisiones y generación de un clima de participación y trabajo en equipo en la escuela, junto al instrumental metodológico requerido para lograrlo. Su estudio llega a las siguientes conclusiones: El proceso de dirección de la escuela exige del directivo la capacidad para formar equipos de trabajo, el manejo de los procesos de delegación y la toma de decisiones en grupo y el de manejo de conflictos, a través de un enfoque de solución de problemas, para así poder contar con mayor tiempo para desarrollar labores de mayor valor agregado y un clima que favorezca la solución de los problemas de la gestión y la innovación pedagógica. En el proceso de dirección de la escuela, el director debe utilizar un conjunto de herramientas de carácter cuantitativo y cualitativo que le permiten diagnosticar la realidad de la escuela y tomar decisiones sobre los planes y proyectos a acometer, para lograr desarrollar la institución de acuerdo al proyecto común de todos los actores de la comunidad educativa. Todas estas investigaciones servirán de apoyo a nuestra tesis referente a la necesidad de una mejor gestión pedagógica en las instituciones educativas del país.

Tolozano (2016), en su Proyecto de “Gestión educativa institucional para la formación de técnicos de salud basado en competencias”

En Ecuador se han evidenciado diferentes prácticas representativas de la educación técnica y tecnológica en salud. Los programas, en mayor o menor medida, han estado desarticulados, de manera que no responden a los proyectos de desarrollo y a los proyectos educativos comunes. Teniendo en cuenta la escasa tradición y experiencia en la elaboración de estos últimos y la ausencia de una política pública explícita que vaya más allá de los reglamentos de implementación de la LOES, tanto el profesorado como otros actores decisores, han encontrado grandes dificultades para asumir el reto. Por tanto, el análisis crítico de la situación del Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología, así como las indagaciones empíricas realizadas por los investigadores, permitió la elaboración de un proyecto de gestión educativa institucional. Se llegó a la siguiente conclusión, La valoración de la estrategia de gestión educativa institucional, a través de la observación del desempeño de los integrantes del equipo directivo, y mediante la aplicación del criterio de expertos por el método Delphi, reveló la factibilidad de su aplicación, al comprobarse los avances desde su instrumentación en los indicadores determinados. Se recomendó continuar el proceso de validación integral de los resultados de la puesta en práctica del proyecto de gestión educativa institucional en la formación de técnicos y tecnólogos, basado en competencias, del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

Renteria (2015), en su tesis “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe Uribe de ciudad bolívar, en la jornada de la mañana” en Bogotá Colombia”. La investigación arrojó las siguientes recomendaciones para el directivo docente, docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes: El rector o docentes administrativo, debe ser quien propone, gestiona, lidera, organiza y concreta los proyectos o estrategias educativas, con la participación activa del equipo de coordinadores, administrativos y docentes de la institución. Esa responsabilidad social y administrativa del rector y del cuerpo de docentes debe reflejarse en el día, día de la labor educativa institucional. En últimas esta estrategia planteada es para apoyar y fortalecer las funciones y la gestión escolar del rector o directivo docente, como representante legal y administrativo del centro educativo. Los docentes y el docente administrativo tienen una gran responsabilidad social y ética con su formación, al

igual que es deber de la institución educativa, facilitar, motivar e implementar un proceso de capacitación permanente, y así, reconocer plenamente al maestro como profesional de la educación.

### **1.2.2. Nacionales**

Acosta (2016), de la facultad de educación de la Universidad San Martín de Porres, en su tesis titulado “La gestión administrativa y la calidad de la educación a nivel primario en el CEP “María de la Encarnación” llegó a la siguiente conclusión: La gestión administrativa en el centro educativo estudiado, promueve el mejoramiento de la calidad de la educación con la acción interdisciplinaria que abarca aspectos técnicos pedagógicos, económicos y administrativos con la participación oportuna de las instancias del CEP hacia una calidad de vida.

Pini (2014), en su investigación “El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión para los directivos de Escuelas”, busca determinar la relación entre el Proyecto Educativo Institucional y la gestión de los directivos de escuelas, con la hipótesis de tal relación existe y es directa. Sus conclusiones son: Existe relación directa y significativa entre el Proyecto Educativo Institucional y la gestión de los directivos de las Escuelas. La formulación y evaluación de proyectos educativos con la participación de los actores incrementa la capacidad de gestión de la escuela, en parte porque contribuye a generar procesos decisorios diferentes, en los que no solamente intervienen los que tradicionalmente deciden, sino que amplían la participación a otros agentes y factores no incluidos habitualmente. La participación de distintos agentes en el P.E.I. constituye un insumo que alimente el complejo marco del que emergen decisiones sobre políticas y asignación de recursos en el proceso de gestión educativa más amplio. Esta forma de trabajar en la escuela y con la comunidad permite incorporar la multiplicidad de variables que la conforman como una realidad compleja, articulándola en la gestión institucional.

Ramírez Prado (2016), de la Facultad de educación San Martín de Porres, en sus tesis titulado “Relación entre la gestión administrativa y la calidad educativa para la formación del docente del I.S.P.P “San Juan de Iquitos”, llegó a la siguiente conclusión: La gestión académica del control sistémico ha influenciado en el cumplimiento de reglamentos disposiciones y calendarización académica en la calidad de la educación superior. Se demuestra que las acciones tomadas por la

gestión administrativa, lograron alcanzar objetivos relacionados con programas de capacitación a personal administrativo, la gestión administrativa, mediante el establecimiento de programas estratégicos, permitió influenciare en las condiciones académicas y favorables en el personal docente.

Ramos (2013), de la Facultad de Educación de la Universidad Peruana Unión Incaica, en su tesis titulada “Gestión Educativa Pedagógica en el nivel secundario del distrito de Juliaca, llegó a las siguientes conclusiones: La actual situación relacionada con la gestión pedagógica de los directores y/o subdirectores de los colegios secundarios estatales de la ciudad de Juliaca, queda expresada en la falta de conocimiento para una aceptable y eficiente gestión pedagógica. Los factores relacionados con el desconocimiento de la gestión pedagógica entre otros son: Económicos, políticos, psicológicos, culturales, valorativos.

Alarcón (2013), en su tesis “Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana”, se concluyó lo siguiente: con respecto al objetivo general de la investigación, conocer el papel de la gestión educativa y la calidad de la educación que logran las instituciones privadas, se puede decir que es determinante, ya que los comentarios de todos los participantes apoyan esta idea y después de lo observado, se considera acertada. Asimismo, durante el revisión de la teoría realizada durante esta investigación, se hace referencia a la variedad de factores involucrados tanto en la calidad de la educación como en la gestión educativa, pareciendo la conjunción de ambas variables interminable, sin embargo, su relación se muestra claramente al conocer el espacio de influencia del trabajo de los gerentes educativos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Variable 1: Gestión Educativa:**

##### **Modelos y/o teorías**

Una definición de lo que es Gestión lo podemos encontrar en Alvarado (2006): “Se entiende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales.” (p.17).



Sin embargo se puede encontrar distintas maneras de concebir la gestión según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados. En este marco, según sea el énfasis en el objeto o proceso contemplado, se obtienen definiciones las que, por una parte, ponen de relieve el hecho de que la gestión tiene que ver con los componentes de una organización en cuanto a sus arreglos institucionales, la articulación de recursos, los objetivos.

En la gestión administrativa se han desarrollado diferentes teorías tendientes a generar en las personas, un resultado óptimo de sus actividades. Sin embargo, todas estas teorías se pueden agrupar en dos grandes grupos: Teoría Clásica de Taylor y Fayol, y la teoría de las Relaciones Humanas, que surgió como oposición a la anterior.

Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

1. *Necesidad de humanizar y democratizar la administración*, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense. En este sentido, la teoría de las relaciones humanas se convirtió en un movimiento típicamente estadounidense dirigido a la democratización de los conceptos administrativos.

2. *El desarrollo de las llamadas ciencias humanas*, en especial la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial. Las ciencias humanas vinieron a demostrar, de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.

3. *Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kart Lewin*, fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es considerado el fundador de la escuela; Dewey, indirectamente, y Lewin, de manera más directa, contribuyeron bastante a su concepción. De igual modo, fue fundamental la sociología de Pareto, a pesar de que ninguno de los autores del movimiento inicial tuvo contacto directo con sus obras, sino apenas con su mayor divulgador en los Estados Unidos en esa época.

4. *Las conclusiones del experimento de Hawthorne*, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración. Entre las principales conclusiones, se tienen:(curso de racionalización administrativa, 2006).

La necesidad de ser reconocido, de ser aprobado socialmente y de participar en el grupo, vale mucho más que los incentivos establecidos por la administración científica de Taylor, el homo economicus es superado por el homo social.

El trabajo es una actividad grupal, las normas del grupo pueden más que los incentivos salariales.

El operario no reacciona como individuo, sino como miembro del grupo.

Considera que la tarea de la administración es formar un grupo capaz de comprender y comunicar, y dotada de jefes democráticos, persuasivos.

Aguerrondo (1990), la gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

Torres (2006), menciona que la administración educativa, pone énfasis en el trabajo centralizado, burocrático e individualista y que su principal tarea es la de apoyar y otorgar los recursos humanos, técnicos, financieros, de infraestructura y pedagógicos que requieran los centros escolares. Mientras que la gestión escolar, se orienta hacia la descentralización de la toma de decisiones, la flexibilidad de los procesos, al trabajo participativo y colegiado de los miembros de un colectivo escolar. Si bien las definiciones y aseveraciones que realiza Torres, son oportunas y claras, y nos permiten entender un poco más la diferencia que existe entre gestión y administración, ella no separa los términos educativo de lo escolar y los trabaja como sinónimos. Gestión escolar y Gestión educativa. Como consecuencia de esta

indefinición que se presenta en lo educativo y lo escolar, de las perspectivas propuestas, es preciso analizar a la gestión educativa y a la gestión escolar para ubicar y analizar en lo posible, a través de ellas el papel transversal que puede llegar a tener la planificación en los proyectos educativos que intentan resolver las diferentes problemáticas que se presentan en el ámbito educativo.

Botero (2009), la acepción de gestión educativa está estrechamente relacionada con el concepto convencional de gestión administrativa, y la define como: el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación. Sin embargo esta definición, no nos permite del todo definir si habla de la gestión a nivel creación de políticas educativas o a nivel de gestionar un centro educativo.

Pozner (2000), plantea que la gestión escolar es el conjunto de acciones, articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa. Para reforzar las definiciones anteriores, Vera aporta nuevos términos para llamar a la gestión escolar, la denomina gestión directiva o pedagógica, que la definen de una mejor manera, ya que uno de sus objetivos principales, debe ser el logro de los objetivos y metas educativas establecidas, atendiendo a las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad. Se puede decir que la gestión escolar está plenamente definida, sin embargo, para poder separar realmente los términos, se debe definir también a la gestión escolar, así tenemos que una clara definición de gestión educativa es: La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

Fernández (1994), indica que la gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir

de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

### **Dimensiones de la variable gestión educativa:**

#### **Dimensión 1: Gestión Institucional**

Minedu-Modulo de planeamiento integral (2004), actividades referidas al proceso de planificación, dirección y organización de la institución educativa (instrumentos de gestión, liderazgo del director, toma de decisiones, comunicación con otras instancias, coordinación con otras instituciones, evaluación y control). (p.51).

#### **Dimensión 2: Gestión Pedagógica**

Minedu-Modulo de planeamiento integral (2004), se consideran los aspectos relacionados, con la propuesta pedagógica fundamentalmente (currículo, principios educacionales, principios psicopedagógicos, metodología de la enseñanza – aprendizaje, el sistema de evaluación, materiales educativos, estilos de aprendizajes). (p.51).

#### **Dimensión 3: Gestión Administrativa**

Minedu-Modulo de planeamiento integral (2004), considera los aspectos relacionados con el potencial humano (selección de personal, movimiento del personal de capacitación); recursos financieros (presupuesto, manejo contable); infraestructura que comprende local (aulas, pisos, puertas, ventanas); las instalaciones (agua, luz); mobiliario, servicios higiénicos y comedor entre otros. (p.51).

#### **Importancia y otros**

Impulsa el desarrollo de las acciones educativas provistas para el logro de la misión y visión de la Institución Educativa.

Garantiza la participación activa y responsable de los agentes de la educación.

Desarrollar una cultura organizativa democrática y eficiente.

Promueve la escuela amiga, el derecho a la educación de calidad, aprendizaje significativo, el buen trato.

Evalúa los procesos y los resultados de las acciones emprendidas en el beneficio de la I.E.

Vigila el respeto y cumplimiento de los acuerdos que se toman por parte de la comunidad educativa.

## **Variable 2: Procesos de formación profesional**

### **Modelos y/o teorías**

En sentido muy general, toda actividad educativa que está dirigida a desarrollar las capacidades para el ejercicio de un trabajo viene a ser formación profesional; más específicamente, toda actividad educativa dirigida a promover el aprendizaje del saber hacer de una ocupación profesional determinada, sobre la base de una educación general previa (Castro L. 1999: p.9)

La formación profesional puede ser abordada desde diferentes puntos de vista; así, desde el punto de vista funcional, la formación profesional es desarrollar habilidad operatoria o capacidad para la acción laboral mediante la facilitación de las informaciones científicas, tecnológicas y humanísticas concurrentes al desempeño del trabajo, lo cual significa que la función de la institución de formación profesional recién concluye cuando se verifica que las informaciones han quedado convertidas en nuevas formas de energía o de poder de acción de la persona en formación.

La formación profesional comprende no sólo la calificación sistemática para el ejercicio de ocupaciones típicamente productivas o de servicios, sino para todas las ocupaciones humanas. En el artículo 1º de la “Convención sobre enseñanza técnica y profesional” de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), aprobada en su XXV Conferencia General de 1989, se define a la enseñanza técnica y profesional en los siguientes términos: “La

enseñanza técnica y profesional se refiere a todas las formas y niveles del proceso de educación que incluye, además de los conocimientos generales, el estudio de las técnicas y de las disciplinas afines, la adquisición de habilidades prácticas y de actitudes, y la comprensión de los diferentes oficios en los diversos sectores de la vida económica y social” (UNESCO: Actas de la Conferencia General 25º Reunión, París, 17 de octubre – 16 de noviembre 1989. Volumen 1, Resoluciones, publicado en 1990, compuesto e impreso en los talleres de la UNESCO; p. 240)

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) asumió, mediante su Recomendación 150 de 1975, una definición de la formación profesional que alcanza a ocupaciones de todas las esferas de la vida económica, social y de responsabilidad.

Resumiendo, la formación profesional es toda actividad educativa que tiene por objeto desarrollar en las personas las capacidades o competencias necesarias para el desempeño productivo y satisfactorio de una ocupación profesional. A esto hay que agregarle la capacitación, la cual incluye las actividades de perfeccionamiento posterior a una formación profesional inicial, lo que se conoce como formación continua. (Castro L. 1999: p.24); por ello tiene razón KAORU ISHIKAWA cuando afirma que “la calidad comienza con capacitación y termina con capacitación”.

Según Jorge Castro León “por formación profesional se entiende el proceso educativo que, sobre la base de una educación general, comprende el estudio de tecnologías y ciencias conexas, así como el aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos especializados, relativos al ejercicio de determinadas ocupaciones profesionales de algunos de los sectores de la actividad comercial” (Castro L. 1999: p.23)

Fortepe, en su “Plan de Formación del Profesorado”, afirma que “la formación debe ayudar a conseguir lo que muchos autores definen como la capacidad de acción, es decir que las personas dispongan de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión, que pueda resolver los problemas de forma autónoma y creativa, y que estén capacitadas para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo”.

Por otro lado E. Valdivia (1994), afirma que “la formación profesional es el entrenamiento sistemático de una persona, para desarrollar una ocupación con demanda en la sociedad y seleccionada entre las inquietudes vocacionales del estudiante”. (p.6)

Gary S. Becker, Premio Nóbel de Economía 1992, precisa que el capital humano es fundamental para el desarrollo de los pueblos porque en las economías modernas la productividad está basada sobre la creación, diseminación y utilización de conocimientos. Dentro del concepto de capital humano incluye “los conocimientos y habilidades encarnadas en la gente, su salud y la calidad de los hábitos de trabajo” (Becker, Gary S. Discurso: Gobierno, capital humano y crecimiento económico, publicado en Cuadernos de Divulgación del Instituto de Economía de Libre Mercado, p. 9)

Castro (1999), por formación profesional se entiende el proceso educativo que, sobre la base de una educación general, comprende el estudio de tecnologías y ciencias conexas, así como el aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos especializados, relativos al ejercicio de determinadas ocupaciones profesionales de algunos de los sectores de la actividad comercial.

Valdivia (1994), la formación profesional es el entrenamiento sistemático de una persona, para desarrollar una ocupación con demanda en la sociedad y seleccionada entre las inquietudes vocacionales del estudiante.

Para Gary (1992), precisa que el capital humano es fundamental para el desarrollo de los pueblos porque en las economías modernas la productividad está basada sobre la creación, diseminación y utilización de conocimientos. Dentro del concepto de capital humano incluye “los conocimientos y habilidades encarnadas en la gente, su salud y la calidad de los hábitos de trabajo”.

Oit (1975), la formación profesional es toda actividad educativa que tiene por objeto desarrollar en las personas las capacidades o competencias necesarias para el desempeño productivo y satisfactorio de una ocupación profesional. A esto hay que agregarle la capacitación, la cual incluye las actividades de perfeccionamiento posterior a una formación profesional inicial, lo que se conoce como formación continua.

Unesco (1990), se define a la enseñanza técnica y profesional en los siguientes términos: “La enseñanza técnica y profesional se refiere a todas las formas y niveles del proceso de educación que incluye, además de los conocimientos generales, el estudio de las técnicas y de las disciplinas afines, la adquisición de habilidades prácticas y de actitudes, y la comprensión de los diferentes oficios en los diversos sectores de la vida económica y social”

### **Dimensiones de la variable procesos de formación profesional**

#### **Dimensión 1: nivel personal**

Minedu-Materiales de trabajo (2012), la Formación Profesional Consolida la formación del trabajador como ciudadano, brindándole educación para y en el trabajo acorde a estándares reconocidos sectorial y socialmente y en el marco de la educación continua. (p.7).

#### **Dimensión 2: Nivel social**

Minedu-Materiales de trabajo (2012), la Formación Profesional Garantiza la promoción social y la elevación del nivel de calificación de la población trabajadora, brindándole con ello oportunidades de crecimiento personal, profesional y comunitario. (p.7).

#### **Dimensión 3: Nivel productivo**

Minedu-Materiales de trabajo (2012), la Formación Profesional de nivel técnico de calificación apunta a desarrollar las capacidades y habilidades que se basan en conocimientos técnicos avanzados y polivalentes y en la utilización de metodologías y técnicas específicas que exigen interpretación fundamentada y que se le exigen a aquellos que se desempeñan en ocupaciones de contenido técnico específico. (p.15).

### **Importancia y otros**

Permanece actualizados y preparados para las nuevas circunstancias.

Mejora las condiciones de trabajo.



Incrementa la competencia profesional y la productividad.

Aumenta nuestra satisfacción en el empleo.

Potencia la confianza y autoestima en nuestras relaciones personales.

### **Variable 3: Desempeño Docente**

#### **Modelos y/o teorías**

Montenegro (2003), el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación.

Pavez (2001), Presidente del Colegio de Profesores de Chile “El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas”.

Ortega Y Gasset (1999), decía que: ...el maestro tiene que enseñar, y en tanto que tiene que enseñar, necesita saber. La ciencia es el pretexto de su misión, la cual en rigor no es teórica, sino práctica. Pero desde la pedagogía adquiere doble faz y sobre su ejercicio concreto aspira a ser ella ciencia, cae encima del maestro una obligación de ser también científico. "El maestro hoy en día debe recuperar su rol pedagógico, es decir, que domine el arte de enseñar o educar a los niños y niñas. La moderna pedagogía le brinda al maestro un serie de posibilidades para que tenga experiencias exitosas, para que realice aportes significativos al individuo y a la sociedad.

Padilla (2005), el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones: éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

La enseñanza requiere en la actualidad diálogo y participación de los alumnos, orientación y tutoría, relación con los padres, colaboración en la gestión de la escuela, contacto con actividades formativas que se desarrollan fuera de la escuela, trabajo en equipo con los compañeros y programación de actividades en el aula capaces de suscitar el interés y el esfuerzo de los alumnos.

Kasuga (2000), los profesores deben enfrentarse a una enseñanza cambiante, que trasciende los límites de su aula y en la que un número significativo de alumnos no manifiestan interés alguno por aprender. Antes era casi el único responsable de enseñar. Ahora debe compartir su función y conseguir que el alumno analice e integre la variada y dispersa información que recibe. Sin embargo, todos estos cambios no han supuesto prácticamente ninguna modificación sustancial en su formación, en sus condiciones laborales y en la distribución del tiempo de trabajo. Se espera que los profesores realicen una actividad profesional distinta pero manteniendo la misma estructura de la profesión docente. Parece existir un acuerdo tácito en el que al no mejorar sus condiciones laborales, tampoco hay exigencia para que realicen las nuevas tareas, lo que en nada beneficia a la calidad ni a la equidad educativa.

Rojas (2015) y Estraño (2014) reportan criterios de variados autores para tipificar la eficiencia del desempeño docente es así como se pueden resumir un conjunto de variados indicadores para evaluar la gestión del profesorado:

Comprender la condición humana;

Estar bien formado y generar la enseñanza,

Tener espíritu creativo,

Aplicar la enseñanza cualitativa, es decir que refleje la profundidad del conocimiento y está basada sobre la prueba empírica de la investigación,

Motivar el aprendizaje de los estudiantes mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos, mediante el desarrollo de objetivos que sean significativos ya tiendan a las necesidades de los alumnos,

Fluidez verbal;

Cualidades morales y verbales (paciencia y espíritu).

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades (Knox, 2012). Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

Para Brock (2012), existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor:

Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)

Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.)

Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.).

Schon (2011) llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza aprendizaje.

Stiggins y Duke (2013) a través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron las siguientes características del profesor que parecían tener relación con el desarrollo profesional:

Fuertes expectativas profesionales.

Una orientación positiva hacia los riesgos.

Actitud abierta hacia los cambios.

Deseo de experimentar en clases.

Actitud abierta ante la crítica.

Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.

Conocimientos sólidos de su área de especialización.

Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.

Estos mismos autores plantearon que las características clave de los evaluadores, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes son:

Credibilidad como fuente de información.

Tener una relación de cooperación con el profesor.

Confianza.

Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.

Paciencia.

Flexibilidad.

Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.

Capacidad para crear sugerencias.

Familiaridad con los alumnos del profesor.

Experiencia pedagógica.

Sugerencias útiles.

Entre las diversas perspectivas de formación del profesorado destacamos las aportaciones de Kagan (2011) y Gossman (2012), quienes nos plantean la concepción del conocimiento profesional y su incremento, definiéndolo como los cambios a través del tiempo en la conducta, conocimiento, imágenes, creencias o percepciones del profesor.

El profesor llega a ser profesional, asumiendo con armonía su trabajo y opta por:

La estructuración y búsqueda de coherencia entre el pensamiento y la teoría, la práctica y la acción reflexiva.

La valoración crítica de su personalidad, vivencias y actitudes ante la docencia, configurando un espacio de diálogo e intercambio con colegas y estudiantes.

Asunción de nuevo conocimiento educativo curricular, indagado reflexiva y colaborativamente desde su práctica, vivida en intercambio con los restantes miembros del centro.

Ante estas definiciones y teorías podemos deducir cuan importante es el desempeño laboral en una institución educativa porque esto va a mejorar su nivel académico de los docentes que laboran, si un docente tiene ganas de trabajar por el bien de la Institución y el ambiente no es favorable, esto va a limitar su trabajo y por ende su desempeño laboral.

La evaluación del desempeño docente es un tema altamente conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones de los políticos, administradores, docentes, sindicatos, y de los estudiosos sobre la materia. De esta forma, no es de

extrañar que no esté generalizada la práctica de la evaluación del desempeño docente en Europa y América. Resulta en este sentido especialmente llamativo el caso de Finlandia, país que se ha convertido en estos años en el símbolo de la calidad de la educación, donde no solo no existe evaluación externa de docentes o centros, sino que es un tema que ni siquiera está en debate. El sistema educativo Finlandés se basa en la confianza sobre el docente y su profesionalidad, así como en el buen hacer de los centros educativos. De esta forma, destaca, frente a otros países, por el alto reconocimiento social de la profesión docente.

Analizando la diversidad de propuestas y posturas, el criterio básico que define a los diferentes modelos de la evaluación y del desempeño docente en Europa y América es el propósito de la evaluación. Con este criterio se han localizado cinco modelos:

Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del Centro escolar, con énfasis en la autoevaluación.

Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias.

Evaluación del desempeño docente como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente.

La evaluación como base para un incremento salarial.

La evaluación para la promoción en el escalafón docente.

De esta forma, la primera idea conclusiva ha de ser la afirmación de que es posible un sistema educativo de calidad sin un sistema de evaluación externa del desempeño docente. En este caso, se sustituyen la presión y los estímulos externos por una confianza en la profesionalidad de los docentes. Y los centros escolares son el eje básico para la mejora de la educación.

Otra importante idea que debe ser destacada, es que existe una generalizada opinión crítica de los estudiosos e investigadores acerca de las limitaciones de la evaluación. Tras un siglo de esfuerzos evaluativos, la palabra que mejor define la opinión de los expertos es el escepticismo. Aún no se posee la

tecnología adecuada para desarrollar una evaluación técnicamente impecable, y la existencia de múltiples modelos o teorías sobre la misma, solo hacen reafirmar la sensación de relatividad de ésta: si no hay consenso sobre lo que es un docente de calidad, ¿cómo podemos evaluar hasta qué grado los profesionales de la educación se acercan a esta claramente explicitado el modelo teórico, ni el ideal de calidad docente que define.

En cualquier caso, parece claro que si se desea mantener e incrementar la motivación de los profesionales de la educación, reconociendo el buen trabajo de los docentes mediante un incremento salarial o la promoción en el escalafón docente, es necesario contar con un sistema de evaluación del desempeño profesional. Pero, como luego se insistirá, es necesario que dicho sistema esté aceptado por la comunidad educativa y sea impecable técnicamente.

### **Dimensiones de la variable desempeño docente**

#### **Dimensión 1: estrategia metodológica**

La Torre (2013), las actividades que realiza el estudiante en el aula y fuera de ella, son estrategias de aprendizaje diseñadas por el profesor para que el estudiante desarrolle habilidades mentales y aprenda contenidos, se desarrollan destrezas y actitudes, valores utilizando los métodos de aprendizaje como medios para aprender los objetivos .las actividades se realizan mediante la aplicación de estrategias metodológicas. (p.15).

#### **Dimensión 2: actualización en su especialidad**

Panez (2013), el verdadero agente de cambio es el docente y de aquí la necesidad y relevancia de formarlo apropiadamente, mantenerlo actualizado y buscando su superación profesional permanente. Es necesario tomar conciencia de la necesidad de formar pedagógicamente al docente. (p.2).

#### **Dimensión 3: Uso de las Tics**

Belloch (2011), el ordenador puede ser en el aula una ventana a la sociedad, en donde el alumno acceda a informaciones y contenidos relevantes para su formación. Asimismo, el profesor puede utilizar en su aula una fuente importante de

recursos educativos de gran calidad y con un alto contenido multimedia, lo cual resulta extraordinariamente motivador para los alumnos. (p.8).

### **Importancia y otros**

Disposición a la flexibilidad, según lo reclame la situación.

Capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del estudiante.

Capacidad para “personalizar” la enseñanza.

Disposición a experimentar, a enseñar cosas nuevas.

Habilidad para formular preguntas.

Conocimiento de la asignatura y temas afines.

Disposición a prestar colaboración concreta en el estudio.

Capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de asentamiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.)

Enseñanza en estilo coloquial, natural y desenvuelto.

## **1.4. Perspectiva teórica**

### **1.4.1. Gestión educativa**

Origen y concepto de gestión educativa

La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente. Por ello, tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración. Por estar en un proceso de búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, constituye un caso interesante de relación entre teoría y práctica.

### **Objetivos de la gestión educativa**

La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por lo tanto, está



determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación.

Pero no se trata de una disciplina teórica. Su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. La gestión educativa se constituye por la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. En este sentido es una disciplina aplicada, es un campo de acción.

En el período actual – la práctica está altamente influenciada por el discurso de la política educativa y por cierto, por los esfuerzos desplegados en la ejecución de las políticas educativas. Por lo tanto, su contenido tiende a avanzar en medio de los cambios que se producen en las políticas educativas, las presiones para implementar la política en vigor y por su práctica en sí, es decir, la que resulta de los ajustes de la práctica con las presiones “desde arriba”. Por este hecho, es de notar que la gestión educativa no es solamente pragmática como podría pensarse, sino que la dimensión política está inscrita en su práctica.

En su estado actual, la gestión educativa es una disciplina es gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática. Entonces, como puntos metodológicos, para comprender la naturaleza del área de la gestión educativa es necesario i) conocer los planteamientos teóricos subyacentes en las disciplinas madres que la generan y la contienen: el área de la gestión y el área de la educación; y ii) entender el sentido y los contenidos de las políticas educativas.

#### **1.4.2. Desempeño docente**

Schwab (1999), Señala: “su función es medir y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien”. (p.109).

En este sentido, el desempeño del docente no solamente es el cumplimiento de una serie de normas pedagógicas, conocimientos, la asistencia regular a la

institución educativa, sino va más allá: formar seres humanos con mentalidad propia, independiente e integrarlo como un miembro eficiente de la sociedad actual.

Los estudiantes a quienes se va educar en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre enseñanza y aprendizaje, la diversidad de estilos de aprendizajes y de inteligencias y las diferentes necesidades de los estudiantes.

Bloom, en sus investigaciones y el análisis de las investigaciones, llega a la conclusión, de que lo esencial en la eficiencia del docente, no es el tipo de maestro, sino el tipo de enseñanza que se imparte y que lo importante para el buen rendimiento escolar es el ambiente de aprendizaje que reina en el aula.

En esta definición está implícita la idea de que todo estudiante puede lograr un buen aprendizaje siempre que la enseñanza que se le imparta sea de óptima calidad para su caso en particular.

Martiniano (1998), el modelo de profesor eficiente es el de “profesor reflexivo y crítico”. El análisis de los pensamientos del profesor es una manera de reflexión-acción- reflexión. Pensamientos del profesor son el conjunto de procesos básicos que pasan por la mente del profesor cuando organiza, dirige y desarrolla su comportamiento preactivo (programación) e interactivo (actuación) en la enseñanza.

Como punto de partida se aceptan estos dos supuestos básicos:

Que el profesor es un sujeto reflexivo, racional, que toma decisiones, emite juicios, tiene creencias y genera rutinas propias para su desarrollo profesional.

Que los pensamientos del profesor guían y orientan su conducta.

Desde este paradigma, el profesor es concebido como un constructivista que continuamente construye, elabora y comprueba su teoría personal del mundo. Sus pensamientos no se producen en el vacío, sino que hacen referencia a un contexto psicológico (teorías de la educación, valores, creencias) y en un contexto ecológico (recursos, circunstancias externas, limitaciones administrativas, diseño curricular abierto). En este sentido los profesores desarrollan de forma activa sus propias

construcciones mentales sobre la educación y estas guían las percepciones de los estudiantes.

## **1.5. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cómo la gestión educativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cómo la gestión institucional y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017?

#### **Problema específico 2**

¿Cómo la gestión pedagógica y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017?

#### **Problema específico 3**

¿Cómo la gestión administrativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017?

## **1.6 Justificación del estudio**

El estudio brindara resultados que contribuyan al mejoramiento de la gestión educativa mediante la formación profesional y el desempeño docente, que nos permitirá saber si existe un diseño no experimental con una correlación causal.

### **Justificación Teórica**

El resultado de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia, ya que se estaría demostrando la relación que

existe de manera constante entre las variables gestión educativa, formación profesional y desempeño docente.

### **Justificación Práctica**

Esta Investigación se realiza porque existe la necesidad de solucionar el problema del bajo nivel de calidad de los egresados ya que en los últimos años se ha visto severamente cuestionada, por los jefes de las Áreas Académicas del Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello, por cuanto no se desempeñan demostrando eficiencia profesional.

### **Justificación Metodológica**

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación una vez demostrado su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

### **Justificación Epistemológica**

Las teorías de la gestión educativa y de formación profesional aportan en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello, así al hacer la investigación se aportará con nuevos conocimientos a la teoría de la gestión educativa.

## **1.7. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La gestión educativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.

### **Hipótesis específica 1**

La gestión institucional y los procesos de formación profesional influye en la estrategia metodológica del desempeño docente en el Instituto Superior tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.

**Hipótesis específica 2**

La gestión institucional y los procesos de formación profesional influye en la actualización de su especialidad del desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017

**Hipótesis específica 3**

La gestión institucional y los procesos de formación profesional influye en el uso de las tics del desempeño docente en Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.

**1.8. Objetivos****Objetivo General**

Establecer como la gestión educativa y los procesos de formación profesional influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.

**Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar cómo la gestión institucional y los procesos de formación profesional influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.

**Objetivo específico 2**

Determinar cómo la gestión pedagógica y los procesos de formación profesional influye en el desempeño docente en Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.

**Objetivo específico 3**

Determinar cómo la gestión administrativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.

## **II. Método**

## **2.1. Variables**

### **Definición conceptual de la variable gestión educativa**

Según Gallegos (2004), las áreas que corresponden a la Gestión educativa son las siguientes:

#### **Área operativa**

Es la encargada directa de los propósitos propios y específicos de la institución, que propicia el desarrollo cognitivo y la socialización de todos los alumnos.

#### **Área estratégica**

Llamada también de Dirección, es responsable por la planeación, orientación y dirección del plantel.

#### **Área de apoyo**

Organiza los procesos administrativos o de soporte de la gestión que tiene que ver

### **Definición conceptual de la variable formación profesional**

Castro (1999), En sentido muy general, toda actividad educativa que está dirigida a desarrollar las capacidades para el ejercicio de un trabajo viene a ser formación profesional; más específicamente, toda actividad educativa dirigida a promover el aprendizaje del saber hacer de una ocupación profesional determinada, sobre la base de una educación general previa (p.9).

La formación profesional puede ser abordada desde diferentes puntos de vista; así, desde el punto de vista funcional, la formación profesional es desarrollar habilidad operatoria o capacidad para la acción laboral mediante la facilitación de las informaciones científicas, tecnológicas y humanísticas concurrentes al desempeño del trabajo, lo cual significa que la función de la institución de formación profesional recién concluye cuando se verifica que las informaciones han quedado convertidas en nuevas formas de energía o de poder de acción de la persona en formación.

### **Definición conceptual de la variable desempeño docente**

Es posible afirmar que son dos los grandes factores que ayudan a entender las diferentes decisiones tomadas en cada sistema educativo respecto a la carrera docente y al sistema de evaluación del desempeño: de un lado la tradición educativa del país y por otro, las necesidades educativas prioritarias del mismo.

Efectivamente, la tradición educativa marca de forma importante las distintas decisiones tomadas. Así, los sistemas educativos de tradición anglosajona, de los países nórdicos, de los países de Europa central y del este y de los países de tradición Latina (Europa del sur y América Latina) configuran formas coherentes de entender la educación y su organización, e influyen fuertemente entrelazados entre sí, al igual que lo están con otros factores del sistema educativo, y con decisiones relativas a la organización de la función pública. De esta manera, no es extraño encontrarse como, por ejemplo, en Finlandia, que amparado en la gran autonomía escolar que tradicionalmente ha definido el sistema educativo, todas las decisiones son tomadas en el interior del centro: la selección de los docentes, la promoción o la propia evaluación, que es entendida más como un proceso de auto reflexión del docente dentro de la escuela donde labora, frente a lo acontecido en Francia, país paradigmático en el planteamiento más centralista, se maneja el criterio de la equidad en todas las escuelas, lo que hace que aspectos como la selección, promoción o evaluación, sean determinados por las autoridades educativas. La organización de los docentes, como servidores públicos, es análoga a la de otros funcionarios.

Pero, por otra parte, también se observan diferentes planteamientos adoptados en función de la prioridad educativa actual. Así, en los países de Europa Occidental, la prioridad en la política hacia los docentes, es atraer a los mejores candidatos para que ejerzan y mantenerlos en su puesto de trabajo, motivados a lo largo de toda su vida profesional. En América Latina y en los países del Este de Europa, la prioridad es elevar la calidad de la docencia.

Con ello, en América latina y en muchos países del Este de Europa hay una fuerte incidencia en establecer escalafones docentes y sistemas de evaluación externa que animen a los educadores a desarrollar mejor su trabajo y a ser



recompensados por ello. En los países de Europa occidental, por el contrario, la evolución se entiende más como un proceso de reflexión personal para el desarrollo profesional, y los sistemas de promoción, como una manera de mantener motivados a los docentes.

### **Definición operacional de la variable gestión educativa**

La variable gestión educativa es estudiada en el presente estudio a través de las dimensiones gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa.

Cuya información es recogida a través de un cuestionario aplicado a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello.

### **Definición operacional de la variable formación profesional**

La variable formación profesional es estudiada en el presente estudio a través de las dimensiones nivel personal, nivel social y nivel productivo.

Cuya información es recogida a través de un cuestionario aplicado a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello.

### **Definición operacional de la variable desempeño docente**

La variable desempeño docente es estudiada en el presente estudio a través de las dimensiones estrategia metodológica, actualización en su especialidad y uso de las tics.

Cuya información es recogida a través de un cuestionario aplicado a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello.

## **2.2. Operacionalización de las Variables**

### **Variable gestión educativa**

Según gallegos (2004), las áreas que corresponden a la Gestión Educativa son las siguientes: Área operativa, Área estratégica y Área de apoyo.

Tabla 1.

*Operacionalización de la gestión educativa*

Gestión educativa (Variable 1)

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores		Niveles y rango			
Gestión Institucional	Instrumentos de gestión.	P1,P2,P3,P4,P5	Nunca	1	Alto	55 - 75		
	Proyecto Educativo Institucional.		Casi nunca	2				
	Proyectos de Proyección Social.		A veces	3			Medio	35 - 54
	Participación en Ámbito Empresarial.		Casi siempre	4			Bajo	15 - 34
Gestión Pedagógica	Evaluación de unidades didácticas.	P6,P7,P8,P9,P10	Siempre	5				
	Uso adecuado de materiales didácticos.							
	Elaboración de programaciones.							
Gestión Administrativa	Implementación de equipos multimedia.	P11,P12,P13,P14,P15						
	Biblioteca actualizada.							
	Servicio de limpieza, mantenimiento y seguridad.							

**Variable formación profesional**

Castro (1999), en sentido muy general, toda actividad educativa que está dirigida a desarrollar las capacidades para el ejercicio de un trabajo viene a ser formación profesional; más específicamente, toda actividad educativa dirigida a promover el aprendizaje del saber hacer de una ocupación profesional determinada, sobre la base de una educación general previa (p.9).

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable formación profesional*

FORMACIÓN PROFESIONAL (Variable 2)					
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores		Niveles y rango
Nivel personal.	Afán de superación, capacitación y autorrealización. Asistencia, puntualidad y responsabilidad. Propone ideas para mejorar procesos o para resolver problemas.	P16, P17,18,P19,P20	Nunca	1	Alto 55 - 75 Medio 35 - 54 Bajo 15 - 34
			Casi nunca	2	
			A veces	3	
			Casi siempre	4	
Nivel social.	Liderazgo y trabajo en equipo. Participación en actividades del distrito. Proyección a la comunidad	P21,P22,P23,P24,P25	Siempre	5	
Nivel Productivo.	Desempeño Profesional. Perfil Profesional. Plan de Estudio. Prácticas Profesionales.	P26,P27,P28,P29,P30			

**Variable desempeño docente**

Es posible afirmar que son dos los grandes factores que ayudan a entender las diferentes decisiones tomadas en cada sistema educativo respecto a la carrera docente y al sistema de evaluación del desempeño: de un lado la tradición educativa del país y, por otro, las necesidades educativas prioritarias del mismo.

Tabla 3.

*Operacionalización de la variable desempeño docente*

## DESEMPEÑO DOCENTE (Variable 3)

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores		Niveles y rango	
Estrategia	Innovaciones					
Metodológica.	metodológicas.	P31,P32,33,P34,P35				
	Motivación hacia la investigación.					
	Evaluación.		Nunca	1	Alto	55 - 75
	Ayudad		Casi nunca	2	Medio	35 - 54
	audiovisuales.					
Actualización	Diplomas		A veces	3	Bajo	15 - 34
en su	especializaciones.	P36,P37,P38,P39,P40	Casi siempre	4		
especialidad.	Capacitación					
	permanente.		Siempre	5		
	Bibliografía					
	actualizada.					
Uso de las	Uso de equipos					
Tics.	multimedia.	P41,P42,P43,P44,P45				
	Aulas equipadas.					
	Utilización de					
	Tics.					

**2.3. Metodología**

En la presente investigación se han consultado inicialmente las fuentes empíricas sobre las variables de estudio. Este hecho ha permitido reconocer los hallazgos para la discusión de los resultados. En otro momento se buscaron fuentes referidas a las teorías de las variables, las cuales han permitido dimensionarlas de acuerdo a un determinado autor.

En lo referente a la elaboración de los instrumentos, se ha tenido en cuenta el contexto en donde se realizó el presente estudio y se optó por establecer un escala de respuesta de los cuestionarios tipo Likert con tres opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Asimismo para el proceso de validez, se aplicó el criterio de validez de contenido, mediante el juicio de expertos y teniendo en cuenta tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos. También en lo referente a la

fiabilidad de los cuestionarios, se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, toda vez que la escala de medición y valores de los tres es politómica u ordinal.

Dado que la variable dependiente (desempeño docente) ha sido medida con instrumento de escala ordinal y el diseño es correlacional – causal, se aplicó para las pruebas estadísticas inferenciales, la regresión logística ordinal.

#### **2.4. Tipo de Estudio**

El tipo de investigación es básica, ya que se busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en las posibles aplicaciones o consecuencias prácticas. Se caracteriza por ser más formal; persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes que buscan un mayor conocimiento sobre la relación entre las variables propuestas.

#### **Nivel descriptivo.**

Al respecto (Hernández, et al, p. 250), indicaron que esta “Consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que las caracterizan de manera tal, como se oriente la investigación”.

#### **2.5. Diseño de investigación**

Esta investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal. Al respecto Kerlinger (2010) menciona que: “Estos diseños consisten recolectar datos en un solo momento y tiempo. Su propósito es describir las variables y analizar su impacto e interrelación en dicho momento” (p.484).

### Esquema de la investigación

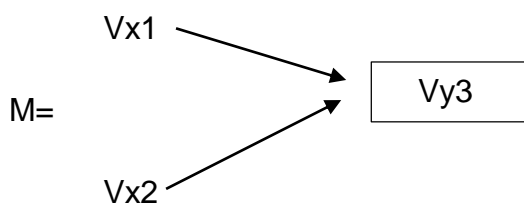


Figura 1. Diseño de investigación

M: Muestra

V1, V2: Variables independientes

V3: Variable Dependiente

## 2.6. Población y muestra

### Población

Para nuestro estudio, la población está comprendida por los docentes de las diferentes carreras profesionales en ambos turnos que está representado por el total de 80 docentes.

### Muestra

La muestra está representada por el total de los docentes por ser una población pequeña, lo que será de 80 docentes de las diferentes carreras profesionales del instituto.

### Muestreo

El muestreo del presente estudio es no probabilístico.

Criterios de inclusión: Se encuestó a todos los docentes que participaron en un taller de capacitación.

Tabla 4.

#### *Población de docentes del IESTP "Julio César Tello" – Villa El Salvador*

Instituto Superior Tecnológico Público "Julio César Tello"	Población
Turno Diurno	43 docentes
Turno Nocturno	37 docentes
Total	80

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica de recolección de datos**

En la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta por las características de la muestra y la facilidad de la técnica usada para aplicar el cuestionario a los 80 encuestados.

#### **2.7.1. Instrumentos.**

Para la ejecución de la técnica antes mencionada se utilizar un cuestionario compuesto de 15 ítems para la variable gestión educativa, 15 ítems para la variable formación profesional y 15 ítems para la variable desempeño docente que se aplicara a los 80 docentes del Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello. (Anexo 2).

#### **Ficha técnica del instrumento: cuestionario**

Autora: Guende Yuviza Dextre Puelles

Número de ítems: 45

Número de opciones: cinco

Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, siempre = 5

Tiempo aproximado de aplicación: 25 – 30 min.

Administración: Individual y/o colectiva.

Aplicación: Docentes

#### **Descripción de las normas de calificación**

El puntaje final se obtiene sumando los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem. Los resultados se categorizan en tres niveles (Baremos):

Alto [5 – 11], Medio [12 – 18], Bajo [19 – 25].

#### **Validez**

La validación de los instrumentos de la presente tesis está refrendada por el juicio de expertos consultados y se corrobora con la validación de los cuestionarios.

Así el instrumento con el cuestionario con las variables gestión educativa, formación profesional y desempeño docente. Han sido validados con un resultado favorable, según la opinión de los expertos tiene validez, en su contenido, criterio,

y construcción, dando un promedio de valoración aceptable, acorde a los siguientes indicadores valorados. Para ello se entregó un formato de validación a los Doctores. Dra. Luzmila Lourdes, Garro Aburto. Dra. Isabel, Menacho Vargas. Dr. Noel, Alcas Zapata. Quienes emitieron sus opiniones acerca del contenido, criterio, y construcción del instrumento. Sus opiniones y sugerencias fueron tomadas en cuenta para modificar este y elaborar la versión definitiva del mismo, que será el que se aplicará a los docentes, los resultados de la validación de los referidos instrumentos, dan un promedio de valoración aceptable, acorde a la siguiente tabla de valorativa.

Tabla 3

*Resultado de la validez de contenido del instrumento*

<b>Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto</b>	<b>Resultado</b>
Gestion educativa	Aplicable
Formación profesional	Aplicable
Desempeño docente	Aplicable

*Fuente:* Matriz de validación del instrumento.

Tabla 4

*Resultado de la validez de contenido del instrumento*

<b>Dra. Isabel, Menacho Vargas</b>	<b>Resultado</b>
Gestion educativa	Aplicable
Formación profesional	Aplicable
Desempeño docente	Aplicable

*Fuente:* Matriz de validación del instrumento.



Tabla 5  
*Resultado de la validez de contenido del instrumento*

<b>Dr. Noel, Alcas Zapata</b>	<b>Resultado</b>
Gestion educativa	Aplicable
Formación profesional	Aplicable
Desempeño docente	Aplicable

*Fuente:* Matriz de validación del instrumento.

De acuerdo a la tabla 3, 4 y 5 el valor de calificación categórica de las variables gestión educativa, desarrollo profesional y desempeño docente por los jueces expertos señalaron que la validez de contenido es aplicable a la muestra de estudio.

### **Confiabilidad de los instrumentos**

Teniendo en cuenta que la confiabilidad de los instrumentos se determinó con el estadígrafo.

Tabla 5.  
*Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Ítems</b>
Gestión educativa	,931	15
Formación profesional	,945	15
Desempeño docente	9,44	15

### **Variabes**

Gestión Educativa

Formación Profesional

Desempeño Docente

## **2.8. Métodos de análisis de datos**

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico descriptivo y conclusiones inferenciales respectivo utilizando el programa SPSS versión 24. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones

## **2.9. Aspectos éticos**

En la presente investigación se consideraron los aspectos éticos que son fundamentales, ya que se contó con la participación permanente de los docentes. Esta contó con la autorización correspondiente de ellos y de igual forma se contó con el apoyo, consentimiento y colaboración del Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador- 2017, que formaron parte de la investigación. Asimismo, se mantuvo la particularidad, el anonimato de los sujetos investigados y el respeto hacia él y la docente en todo momento.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados de la variable Gestión educativa presenta 3 dimensiones

Tabla 6.

*Distribución gestión institucional, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		Gestión Institucional			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Inadecuado	27	33,8	33,8	33,8
	Adecuado	39	48,8	48,8	82,5
	Muy Adecuado	14	17,5	17,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

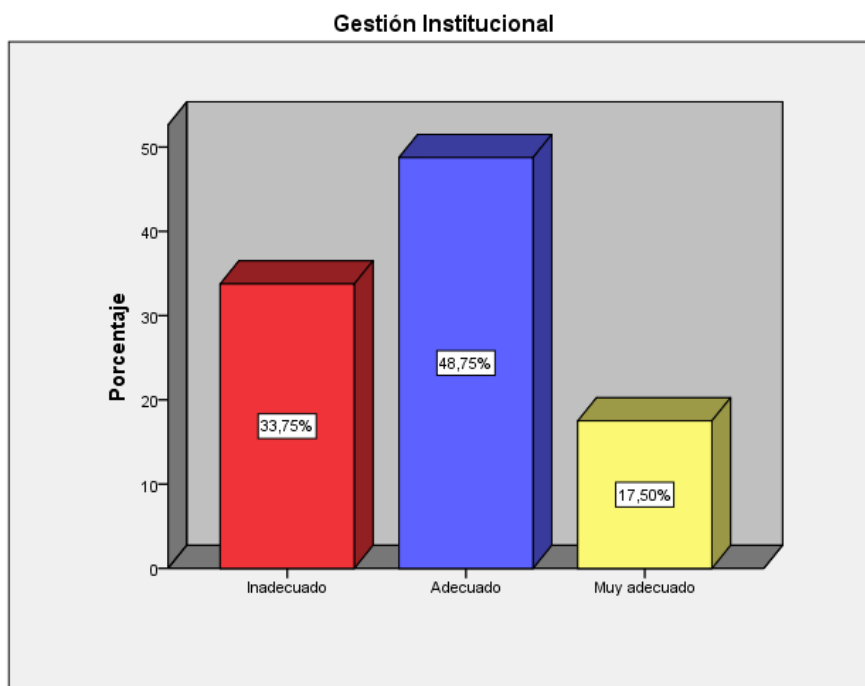


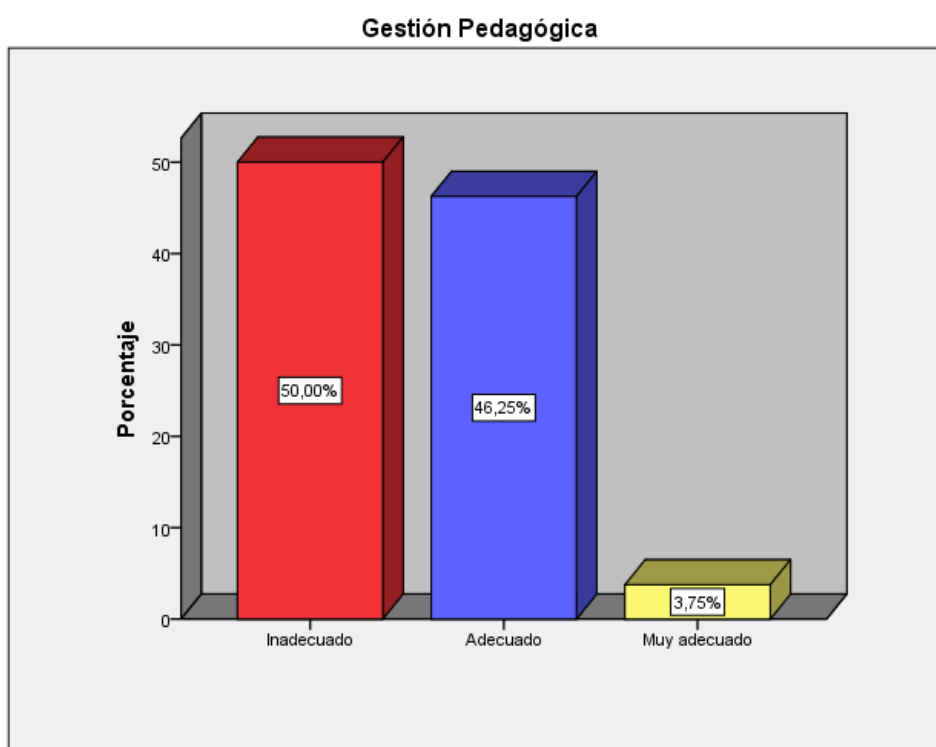
Figura 2. Frecuencia Gestión Institucional, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017

En la tabla 6 y figura 2 se observa que, respecto a la dimensión Gestión Institucional, el 33.75% señalan un nivel Inadecuado, el 48.75% señalan un nivel Adecuado y el 17.50% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Tabla 7.

*Distribución gestión pedagógica, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		<b>Gestión Pedagógica</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	40	50,0	50,0	50,0
	Adecuado	37	46,3	46,3	96,3
	Muy Adecuado	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



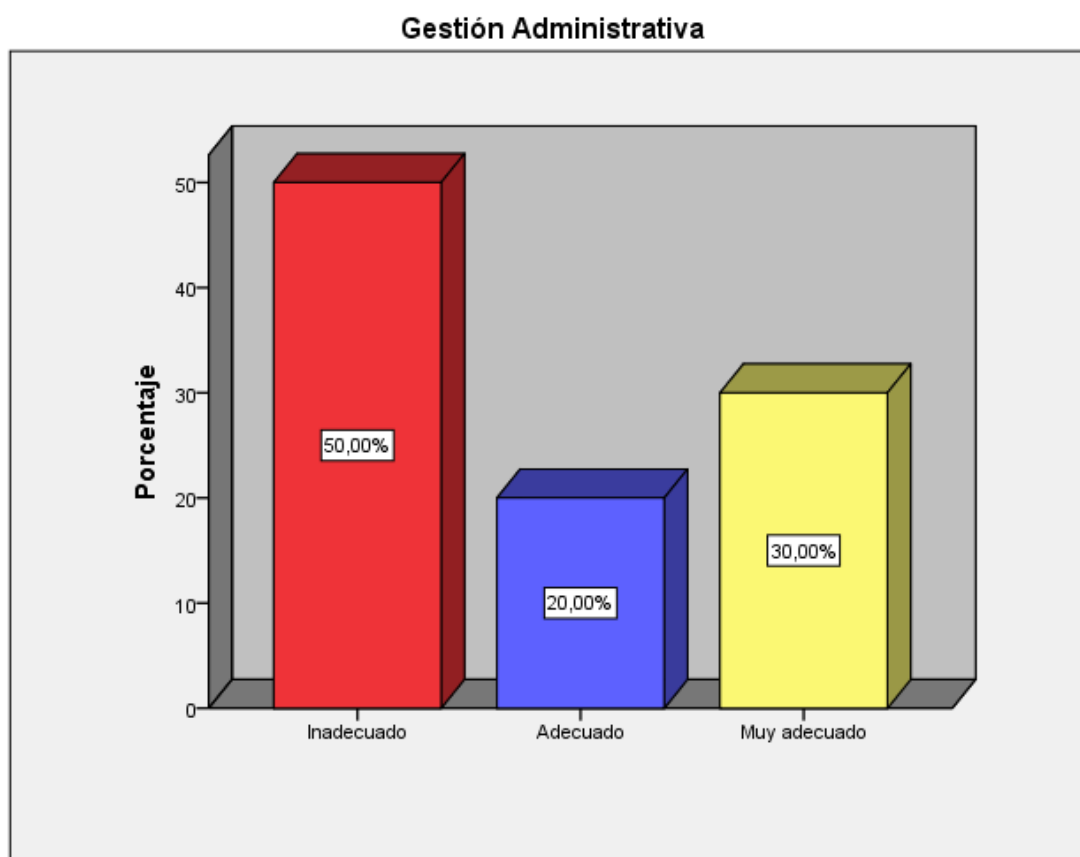
*Figura 3. Frecuencia gestión pedagógica, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

En la tabla 7 y figura 3 se observa que, respecto a la dimensión Gestión Pedagógica, el 50,00% señalan un nivel Inadecuado, el 46,25% señalan un nivel Adecuado y el 3,75% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto superior tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017.

Tabla 8.

*Distribución gestión administrativa, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		<b>Gestión Administrativa</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	40	50,0	50,0	50,0
	Adecuado	16	20,0	20,0	70,0
	Muy Adecuado	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



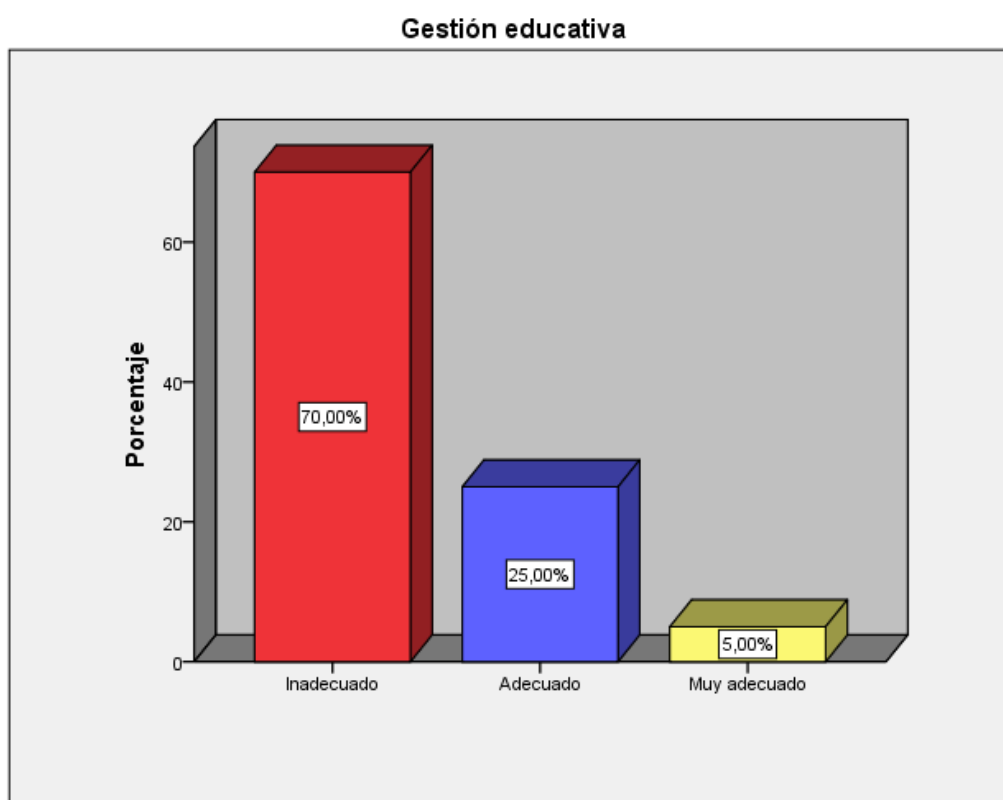
*Figura 4. Frecuencia gestión administrativa, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

En la tabla 8 y figura 4 se observa que, respecto a la dimensión Gestión Administrativa, el 50,00% señalan un nivel Inadecuado, el 20,00% señalan un nivel Adecuado y el 30,00% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto superior tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017.

Tabla 9.

*Distribución gestión educativa, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		Gestión educativa			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Inadecuado	56	70,0	70,0	70,0
	Adecuado	20	25,0	25,0	95,0
	Muy Adecuado	4	5,0	5,0	100,0
Total		80	100,0	100,0	



*Figura 5. Frecuencia gestión educativa Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

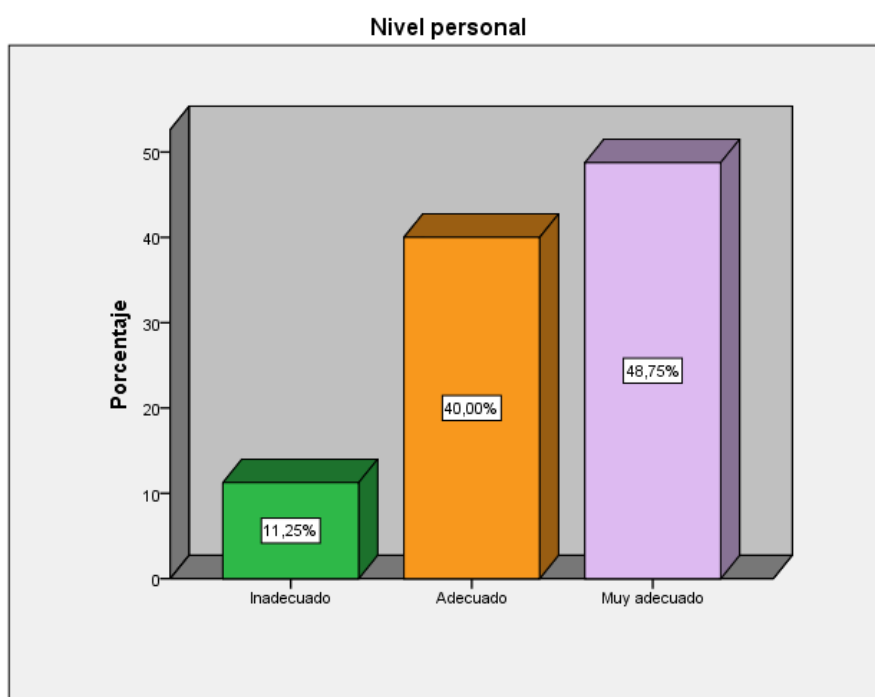
En la tabla 9 y figura 5 se observa que, respecto a la variable Gestión educativa, el 70,00% señalan un nivel Inadecuado, el 25,00% señalan un nivel Adecuado y el 5,00% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

### 3.2. Resultados de la variable Formación profesional presenta 3 dimensiones

Tabla 10.

*Distribución nivel personal, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		Nivel personal			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Inadecuado	9	11,3	11,3	11,3
	Adecuado	32	40,0	40,0	51,3
	Muy Adecuado	39	48,8	48,8	100,0
Total		80	100,0	100,0	



*Figura 6. Frecuencia nivel personal, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

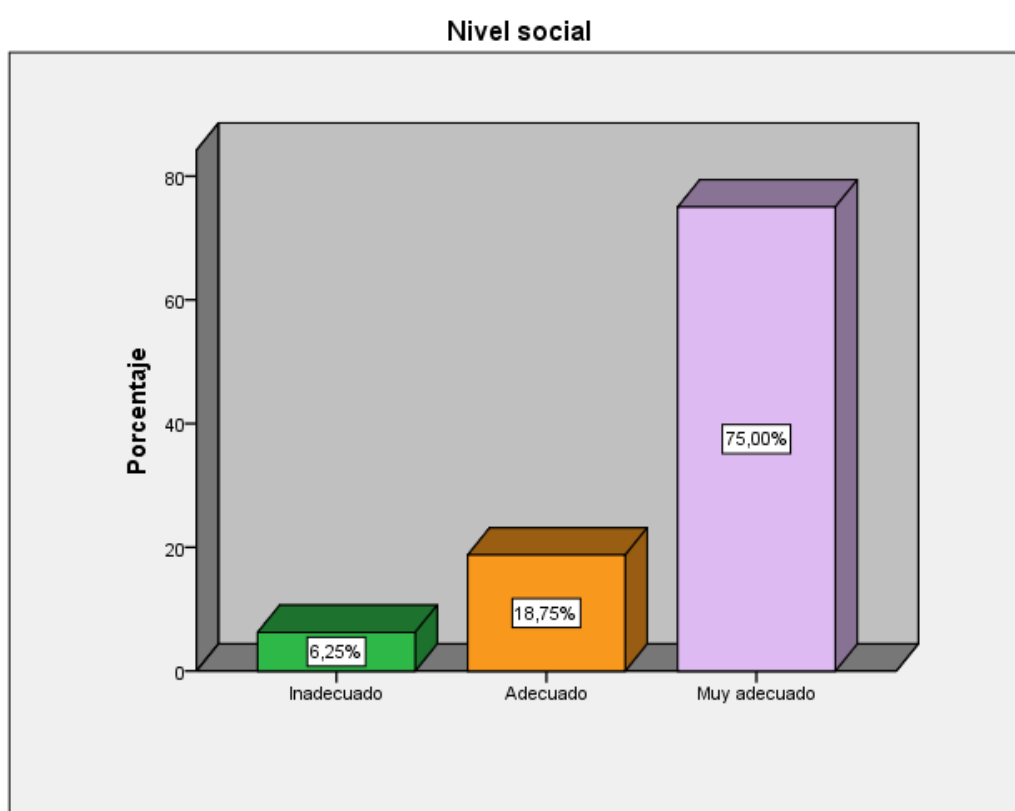
En la tabla 10 y figura 6 se observa que, respecto a la dimensión Nivel personal, el 11,25% señalan un nivel Inadecuado, el 40,00% señalan un nivel Adecuado y el 48,75% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.



Tabla 11.

*Distribución nivel social, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		Nivel social			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	5	6,3	6,3	6,3
	Adecuado	15	18,8	18,8	25,0
	Muy Adecuado	60	75,0	75,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



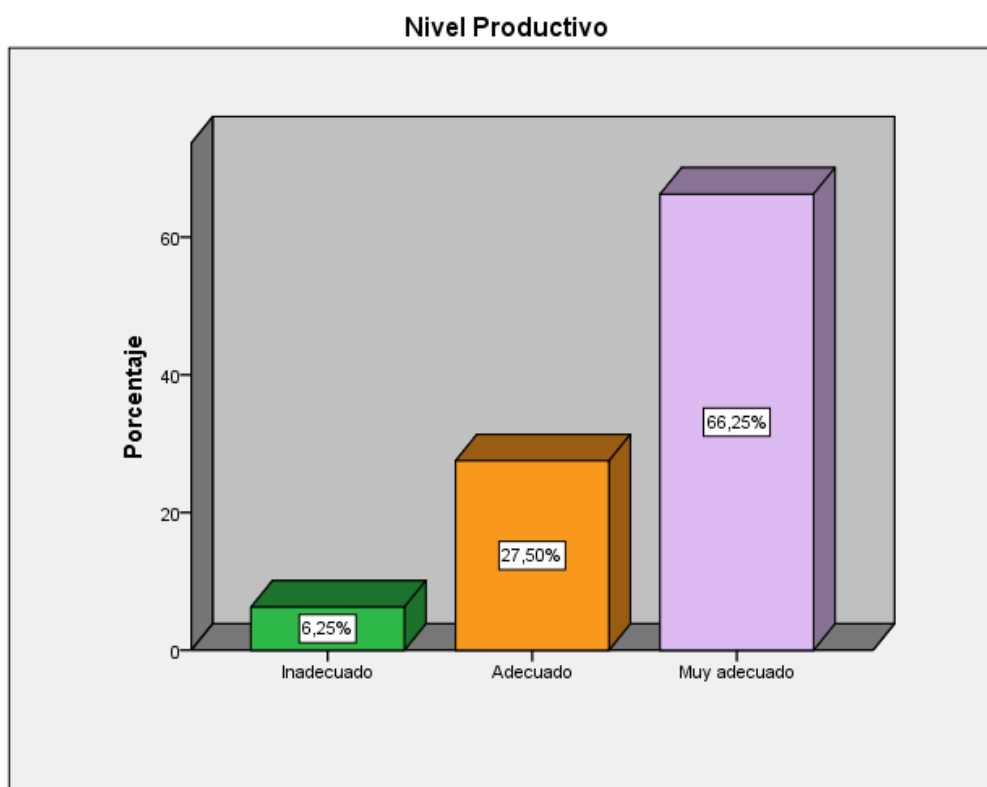
*Figura 7. Frecuencia nivel social, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

En la tabla 11 y figura 7 se observa que, respecto a la dimensión Nivel social, el 6,25% señalan un nivel Inadecuado, el 18,75% señalan un nivel Adecuado y el 75,00% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Tabla 12.

*Distribución nivel productivo, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		Nivel Productivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	5	6,3	6,3	6,3
	Adecuado	22	27,5	27,5	33,8
	Muy Adecuado	53	66,3	66,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	



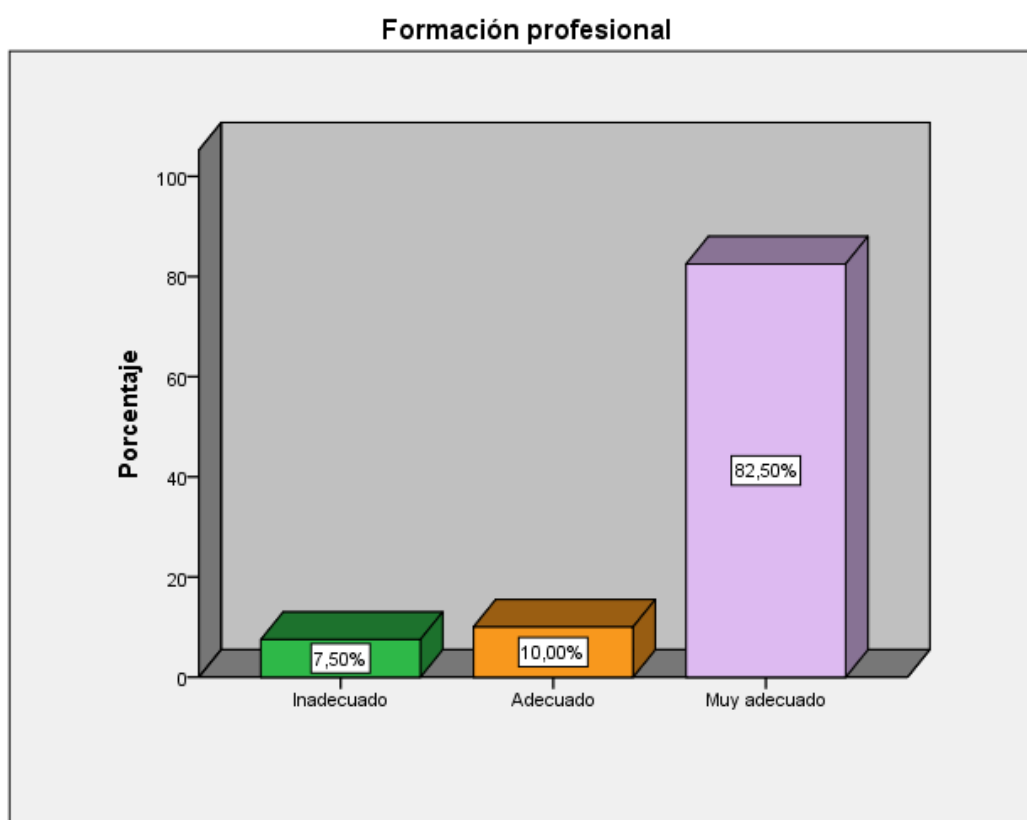
*Figura 8. Frecuencia nivel productivo, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

En la tabla 12 y figura 8 se observa que, respecto a la dimensión Nivel Productivo, el 6,25% señalan un nivel Inadecuado, el 27,50% señalan un nivel Adecuado y el 66,25% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Tabla 13.

*Distribución formación profesional Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		Formación profesional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	6	7,5	7,5	7,5
	Adecuado	8	10,0	10,0	17,5
	Muy Adecuado	66	82,5	82,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	



*Figura 9. Frecuencia formación profesional Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

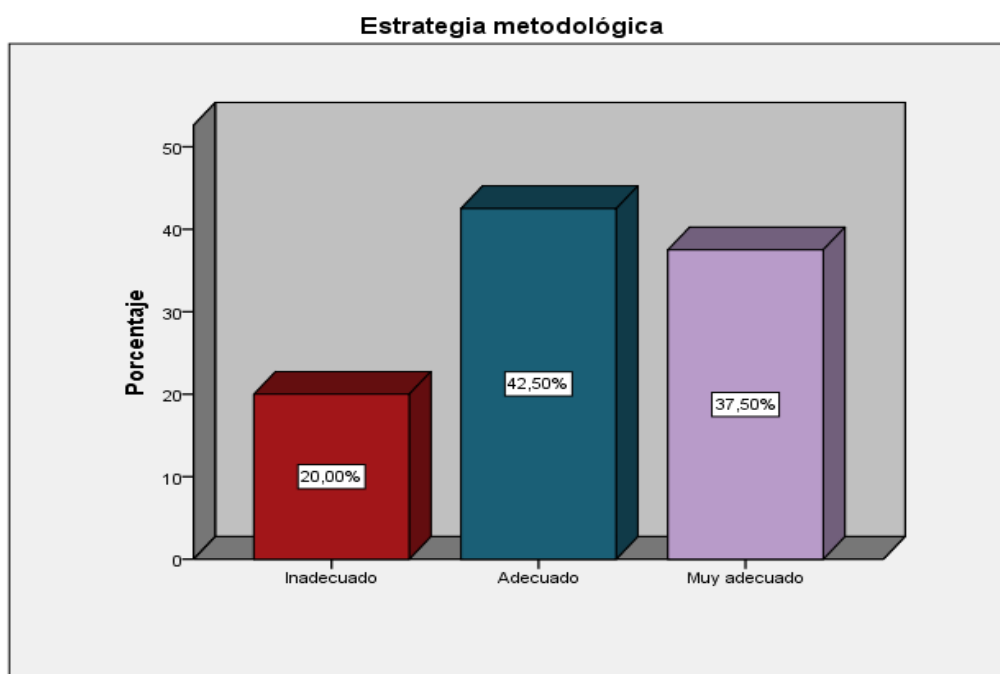
En la tabla 13 y figura 9 se observa que, respecto a la variable Formación profesional, el 7,50% señalan un nivel Inadecuado, el 10,00% señalan un nivel Adecuado y el 82,50% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

### 3.3. Resultados de la variable Desempeño docente presenta 3 dimensiones

Tabla 14.

*Distribución estrategia metodológica, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		Estrategia metodológica			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Inadecuado	16	20,0	20,0	20,0
	Adecuado	34	42,5	42,5	62,5
	Muy Adecuado	30	37,5	37,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	



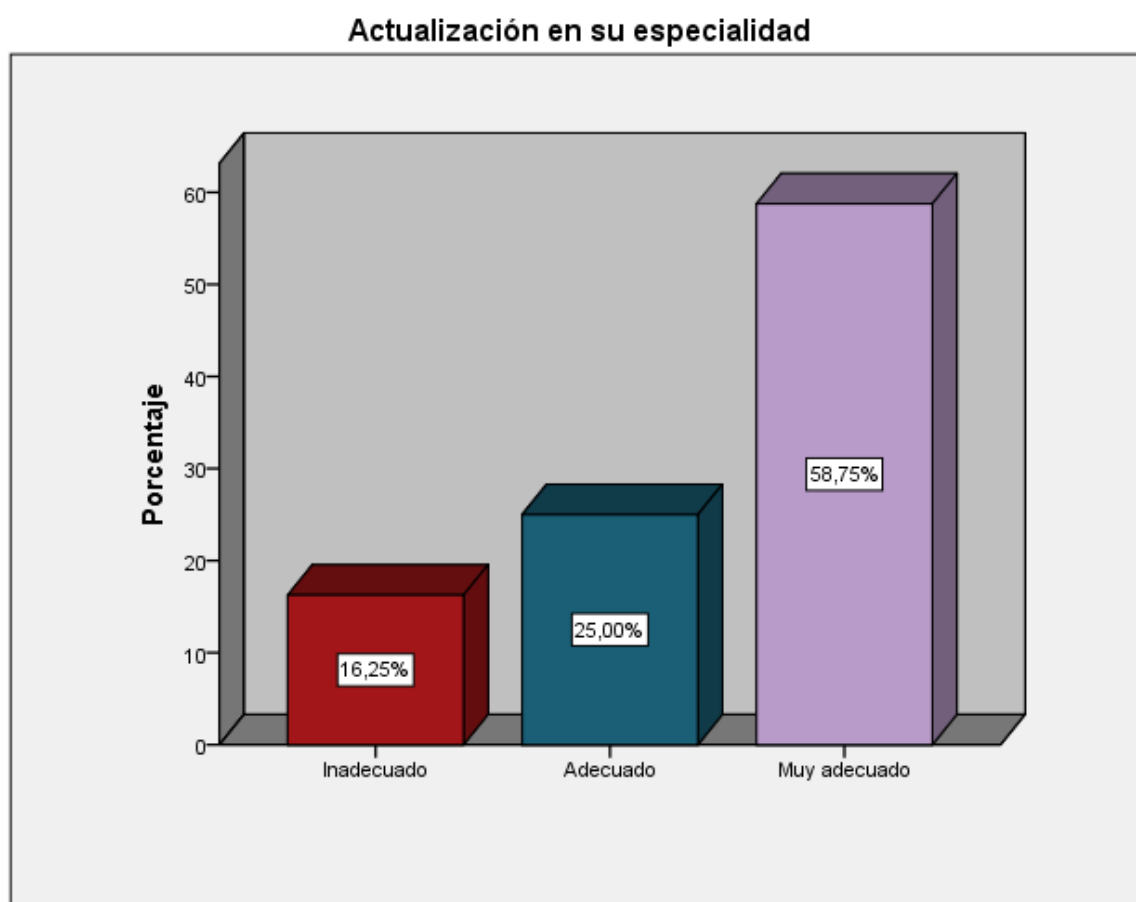
*Figura 10. Frecuencia estrategia metodológica, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

En la tabla 14 y figura 10 se observa que, respecto a la dimensión Estrategia metodológica, el 20,00% señalan un nivel Inadecuado, el 42,50% señalan un nivel Adecuado y el 37,50% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Tabla 15.

*Distribución actualización en su especialidad, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		Actualización en su especialidad			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Inadecuado	13	16,3	16,3	16,3
	Adecuado	20	25,0	25,0	41,3
	Muy Adecuado	47	58,8	58,8	100,0
Total		80	100,0	100,0	



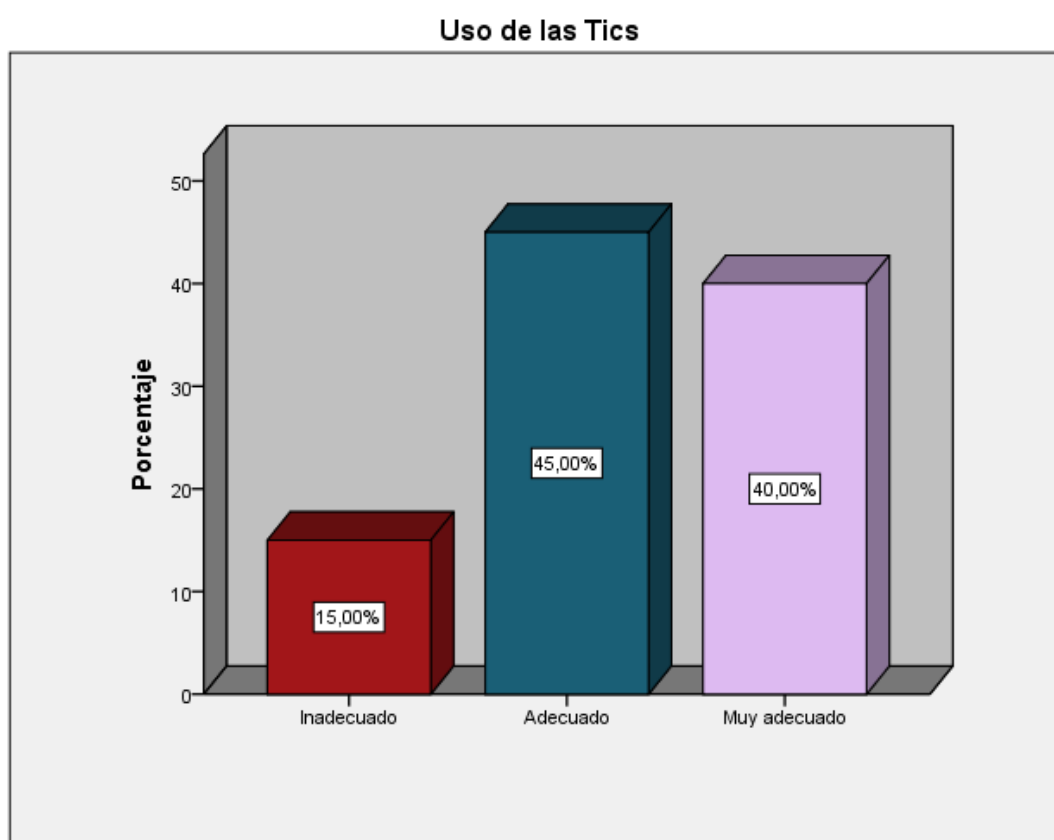
*Figura 11. Frecuencia actualización en su especialidad Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

En la tabla 15 y figura 11 se observa que, respecto a la dimensión Actualización en su especialidad, el 16,25% señalan un nivel Inadecuado, el 25,00% señalan un nivel Adecuado y el 58,75% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Tabla 16.

*Distribución uso de las tics, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		<b>Uso de las Tics</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	12	15,0	15,0	15,0
	Adecuado	36	45,0	45,0	60,0
	Muy Adecuado	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



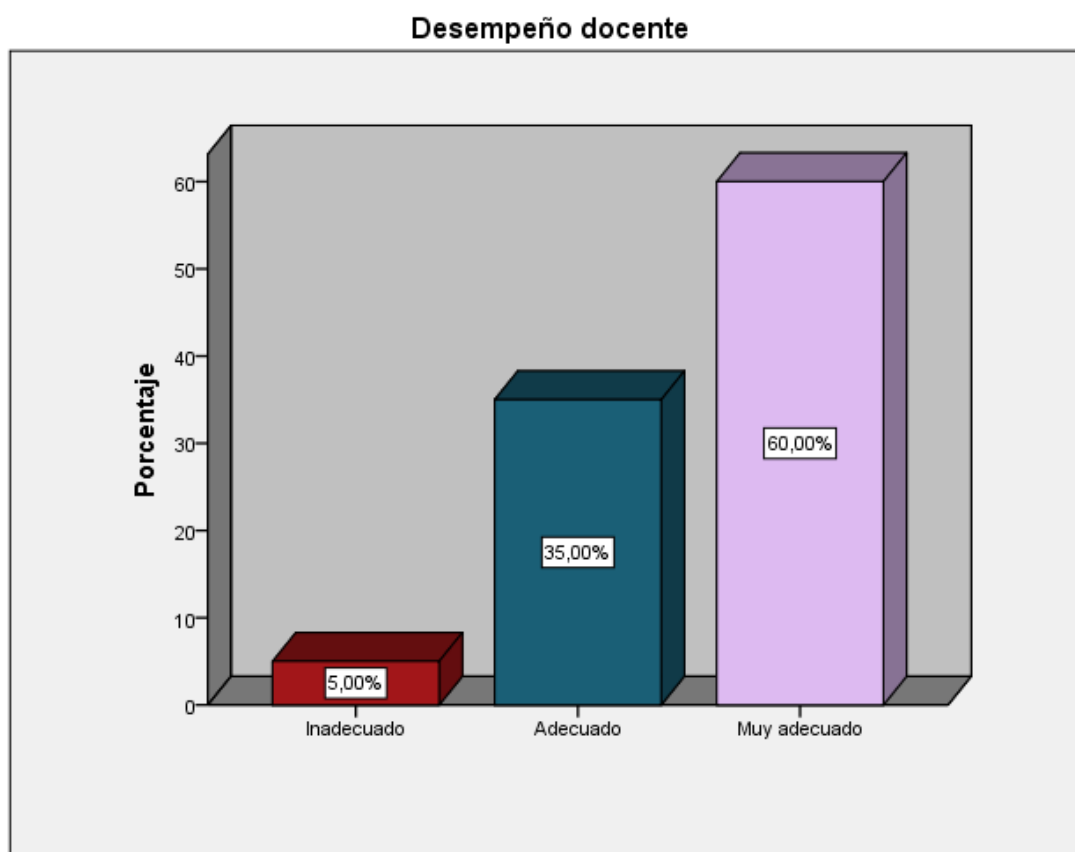
*Figura 12. Frecuencia uso de las tics Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

En la tabla 16 y figura 12 se observa que, respecto a la dimensión Uso de las Tics, el 15,00% señalan un nivel Inadecuado, el 45,00% señalan un nivel Adecuado y el 40,00% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Tabla 17.

*Distribución desempeño docente, Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

		<b>Desempeño docente</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	4	5,0	5,0	5,0
	Adecuado	28	35,0	35,0	40,0
	Muy Adecuado	48	60,0	60,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



*Figura 13. Frecuencia desempeño docente Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

En la tabla 17 y figura 13 se observa que, respecto a la variable Desempeño docente, el 5,00% señalan un nivel Inadecuado, el 35,00% señalan un nivel

Adecuado y el 60,00% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

### 3.4. Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

Tabla 18.

*Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Institucional	,254	80	,000
Gestión Pedagógica	,326	80	,000
Gestión Administrativa	,319	80	,000
Gestión educativa	,428	80	,000
Nivel personal	,308	80	,000
Nivel social	,453	80	,000
Nivel Productivo	,407	80	,000
Formación profesional	,491	80	,000
Estrategia metodológica	,242	80	,000
Actualización en su especialidad	,363	80	,000
Uso de las Tics	,257	80	,000
Desempeño docente	,376	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 100 individuos es por ello con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la Ho.

$p > 0.05$ , no se rechaza la Ho.



De acuerdo a la tabla 12 el  $p$ -valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó Regresión logística.

### 3.5. Validación de hipótesis

#### Hipótesis general.

$H_0$ : La gestión educativa y los procesos de formación profesional no influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador - 2017.

$H_1$ : La gestión educativa y los procesos de formación profesional si influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador - 2017.

#### Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	80,065			
Final	37,529	42,536	2	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia de las tendencias educativas y el liderazgo del docente en la calidad educativa con niveles de Bajo, Medio y Alto. Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 37,529 y el valor de la significación ( $p$  valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p$  valor  $<$   $\alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 19.

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal*

Bondad de ajuste		
Chi-cuadrado	gl	Sig.

Pearson	39,911	10	,000
Devianza	27,646	10	,002

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 20.

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis general*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,412
Nagelkerke	,532
McFadden	,356

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de La gestión educativa y la formación profesional en el desempeño docente. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,412 significa que La gestión educativa y la formación profesional influyen de manera positiva en un 41% en el desempeño docente, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del desempeño docente se debe al 53% de La gestión educativa y la formación profesional en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello.

Tabla 21.

*Presentación de los coeficientes de la variedad de La gestión educativa y los procesos de formación profesional influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeñodocente = 1]-1,783	1,394	1,636	1	,001	-4,516	,949
	[Desempeñodocente = 2]2,680	1,474	3,306	1	,069	-,209	5,568
Ubicación	[Gestióneducativa=1] 4,330	1,502	8,311	1	,004	1,386	7,274
	[Gestióneducativa=2] -,337	1,408	,057	1	,811	-3,096	2,422
	[Gestióneducativa=3] 0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Formaciónprofesional=1]1,327	1,469	,816	1	,003	-1,553	4,206
	[Formaciónprofesional=2],897	1,165	,592	1	,442	-1,388	3,181

[Formación profesional=3]0<sup>a</sup> . . . . . 0 . . . . .

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 23, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a La gestión educativa se asumirá para la comparación al nivel bajo (1), asimismo en el los procesos de formación profesional se asume el nivel bajo (1), frente a la comparación con desempeño docente que se asumirá el nivel bajo (1) en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Al respecto las variables gestión educativa y los procesos de formación profesional; lo que quiere decir que en el instituto superior con desempeño docente bajo tiene la probabilidad de que la gestión educativa sea baja y los procesos de formación profesional sea bajo, para estas expresiones se tiene los valores de Wald de 8,311; 0,816 y 1,636, siendo estos significativos ya que el p\_valor es < al nivel de significación estadística ( $p < 0.05$ ).

Por ser el valor de significancia (sig. = 0,000) menor que el p valor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis general ( $H_g$ ).

### Hipótesis específica 1.

$H_0$ : La gestión educativa y formación profesional no influye en la estrategia metodológica en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

$H_1$ : La gestión educativa y formación profesional si influye en la estrategia metodológica en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

#### Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	84,669			
Final	17,155	67,514	4	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia de la gestión educativa y formación profesional en la estrategia metodológica con niveles de Bajo, Medio y Alto. Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 17,155 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 (p valor <  $\alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 22.

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal*

	<b>Bondad de ajuste</b>		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,809	10	,904
Desvianza	5,118	10	,883

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 23.

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 1*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,570
Nagelkerke	,649
McFadden	,401

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión educativa y formación profesional en la estrategia metodológica. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,570 significa que La gestión educativa y formación profesional influyen de manera positiva en un 57% en la estrategia metodológica, sin embargo,

la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la estrategia metodológica se debe al 64% de La gestión educativa y formación profesional en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Tabla 24.

*Presentación de los coeficientes de la variedad de la gestión educativa y la formación profesional influye directa y positivamente en la estrategia metodológica en el Instituto superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017*

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Estrategiametodológica =1]	,434	1,266	,118	1	,002	-2,047	2,915
	[Estrategiametodológica =2]	21,408	,282	5764,948	1	,059	20,856	21,961
Ubicación	[Gestióneducativa=1]	21,531	,000	1,329.	1	,001	21,531	21,531
	[Gestióneducativa=2]	-,196	1,349	,021	1	,884	-2,840	2,448
	[Gestióneducativa=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Formaciónprofesional=1]	1,780	1,142	2,429	1	,019	-,459	4,019
	[Formaciónprofesional=2]	-1,690	1,133	2,223	1	,136	-3,911	,532
	[Formaciónprofesional=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 23, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a

La gestión educativa se asumirá para la comparación al nivel bajo (1),

Así mismo, en la formación profesional se asume el nivel bajo (1), frente a la comparación con estrategia metodológica que se asumirá el nivel bajo (1) en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Al respecto las variables gestión educativa y los procesos de formación profesional; lo que quiere decir que en el instituto superior con estrategia metodológica bajo tiene la probabilidad de que la gestión educativa sea baja y formación profesional sea bajo, para estas expresiones se tiene los valores de Wald de 1,329; 2,429 y 0,118, siendo estos significativos ya que el p\_valor es < al nivel de significación estadística ( $p < 0.05$ ).

Por ser el valor de significancia (sig. = 0,000) menor que el p valor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis general ( $H_g$ ).

## Hipótesis específica 2.

H<sub>0</sub>: La gestión educativa y formación profesional no influye en la actualización en su especialidad en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

H<sub>1</sub>: La gestión educativa y formación profesional si influye en la actualización en su especialidad en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	42,642			
Final	31,856	10,786	4	,029

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia de la gestión educativa y formación profesional en la actualización en su especialidad con niveles de Bajo, Medio y Alto. Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 31,856 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p \text{ valor} < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 25.

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,400	10	,781
Desvianza	8,063	10	,623

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado

por el valor estadística de p valor 0,000 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 26.

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis específica 1*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,126
Nagelkerke	,148
McFadden	,071

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión educativa y formación profesional en la actualización en su especialidad. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,12 significa que La gestión educativa y formación profesional influyen de manera positiva en un 12% en la actualización en su especialidad, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la actualización en su especialidad se debe al 64% de La gestión educativa y formación profesional en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Tabla 27.

*Presentación de los coeficientes de la variedad de la gestión educativa y la formación profesional influye en la actualización en su especialidad en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2018*

**Estimaciones de parámetro**

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Actualización en su especialidad = 1]	-1,561	1,078	2,097	1	,001	-3,673	,551
[Actualización en su especialidad = 2]	-,113	1,056	,011	1	,915	-2,183	1,958
Ubicación [Gestión educativa=1]	,733	1,081	,459	1	,002	-1,386	2,851
[Gestión educativa=2]	-,770	1,099	,491	1	,483	-2,925	1,384
[Gestión educativa=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[Formación profesional=1]	-1,005	,816	1,517	1	,001	-2,605	,594
[Formación profesional=2]	,383	,817	,219	1	,640	-1,219	1,984
[Formación profesional=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 23, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a La gestión educativa se asumirá para la comparación al nivel bajo (1), asimismo en la formación profesional se asume el nivel bajo (1), frente a la comparación con actualización en su especialidad que se asumirá el nivel bajo (1) en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

Al respecto las variables gestión educativa y los procesos de formación profesional; lo que quiere decir que en el instituto superior con actualización en su especialidad bajo tiene la probabilidad de que la gestión educativa sea baja y formación profesional sea bajo, para estas expresiones se tiene los valores de Wald de 0,459; 1,517 y 2,097, siendo estos significativos ya que el p\_valor es < al nivel de significación estadística ( $p < 0.05$ ).

Por ser el valor de significancia (sig. = 0,000) menor que el p valor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis general ( $H_g$ ).



## **IV. Discusión**

#### 4.1 Discusión de resultados

1.- Ambas variables han sido medidas con instrumentos con fuerte niveles de confiabilidad, alto nivel de consistencia interna y unidimensional, por lo que son aplicables.

2.- Sobre la gestión educativa, el 70,00% señalan un nivel Inadecuado, el 25,00% señalan un nivel adecuado y el 5,00% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión gestión Institucional, el 33.75% señalan un nivel Inadecuado, el 48.75% señalan un nivel Adecuado y el 17.50% presenta un nivel Muy adecuado, sobre la dimensión gestión Pedagógica, el 50,00% señalan un nivel Inadecuado, el 46,25% señalan un nivel Adecuado y el 3,75% presenta un nivel Muy adecuado, sobre la dimensión gestión Administrativa, el 50,00% señalan un nivel Inadecuado, el 20,00% señalan un nivel Adecuado y el 30,00% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

3.-Sobre la formación profesional, el 7,50% señalan un nivel Inadecuado, el 10,00% señalan un nivel adecuado y el 82,50% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión nivel personal, el 11,25% señalan un nivel Inadecuado, el 40,00% señalan un nivel adecuado y el 48,75% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión nivel social, el 6,25% señalan un nivel Inadecuado, el 18,75% señalan un nivel adecuado y el 75,00% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión nivel Productivo, el 6,25% señalan un nivel Inadecuado, el 27,50% señalan un nivel adecuado y el 66,25% presenta un nivel muy adecuado en Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

4.- sobre el desempeño docente, el 5,00% señalan un nivel Inadecuado, el 35,00% señalan un nivel adecuado y el 60,00% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión estrategia metodológica, el 20,00% señalan un nivel Inadecuado, el 42,50% señalan un nivel adecuado y el 37,50% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión actualización en su especialidad, el 16.25% señalan un nivel Inadecuado, el 25,00% señalan un nivel adecuado y el 58,75% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión uso de las tics, el 15,00% señalan un nivel Inadecuado, el 45,00% señalan un nivel adecuado y el 40,00% presenta un nivel

muy adecuado en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

5.-En la hipótesis central, Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 37,529 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p \text{ valor} < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Así mismo, se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que “La gestión educativa y los procesos de formación profesional si influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017”.

6.- En la hipótesis específica 1, Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 17,155 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p \text{ valor} < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Así mismo, se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que “La gestión educativa y formación profesional si influye en la estrategia metodológica en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017”.

7.-En la hipótesis específica 2, Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 31,856 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 (p valor <  $\alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que “la gestión educativa y formación profesional si influye en la actualización en su especialidad en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** En referencia a la hipótesis general, los resultados indican que la gestión educativa y los procesos de formación profesional influye directa y positivamente en el desempeño docente, como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, en la cual se expresa la dependencia porcentual de la gestión educativa y los procesos de formación profesional si influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017, para lo cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del desempeño docente depende el 53,2% de la gestión educativa y los procesos de formación.

**Segundo:** En referencia hipótesis específica 1, los resultados indican que La gestión educativa y formación profesional influye en la estrategia metodológica en el Instituto superior tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017, como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, en la cual se expresa la dependencia porcentual de la gestión educativa y formación profesional si influye en la estrategia metodológica en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017, para lo cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de la estrategia metodológica depende el 64,9% de la gestión educativa y formación profesional.

**Tercero:** En referencia hipótesis específica 2, los resultados indican que La gestión educativa y formación profesional influye en la actualización en su especialidad en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017, como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, en la cual se expresa la dependencia porcentual de la gestión educativa y formación profesional si influye directa y positivamente en la actualización en su especialidad en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa El Salvador-2017, para lo cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de la actualización en su especialidad depende el 14,8% de la gestión educativa y formación profesional.

## **VI. Recomendaciones**

**Primero.** La titular de la presente investigación y otros tesisistas que se interesen por profundizar la presente investigación, continuar indagando información sobre autores que hayan investigado temas relacionados con el presente estudio, así como seguir actualizando las fuentes que sustentan teórica y científicamente las variables de esta investigación.

**Segundo.** El Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello a través de la dirección general debe de ejecutar el plan operativo en coordinación con las áreas académicas a fin de garantizar la buena gestión institucional, pedagógica y administrativa eficientemente en forma permanente para todo el siguiente año y trabajar con metas concretas en cuanto a desarrollar las labores de servicio a su público interno y externo.

**Tercero.** El Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello debe de priorizar a todo el personal docente y administrativo sobre la importancia de su actualización permanente tanto en estrategias metodológicas y actualización en su especialidad y uso de las tecnologías de la Información y Comunicación con la finalidad de otorgar un mejor servicio educativo tanto en el aspecto académico y administrativo.

**Cuarto:** El Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello debe de tener metas concretas en cada especialidad para la buena formación profesional tanto en el nivel personal, social y productivo orientado a satisfacer al mercado laboral exigente, lo cual involucra insertarse a las empresas del medio haciendo convenio para sus prácticas pre-profesionales con su inserción a la labor productiva.



## **VII. Propuesta**

## PROYECTO DE ORGANIZACIÓN DE EVENTO ACADÉMICO

### 1. DATOS GENERALES

- 1.1 Nombre del Evento : “Seminario de Actualización y Perfeccionamiento en competencias para el Desarrollo Profesional”
- 1.2 Lugar : Auditorio del IESTP “JULIO CÉSAR TELLO”
- 1.3 Modalidad : Presencial y Virtual

#### 1.4 DEPENDENCIAS RESPONSABLES

- Dirección General : Lic. Pedro Bravo Pardo
- Jefe de Unidad Académica : Prof. Nataly Rodríguez Galindo
- Jefa del Área Académica de Secretariado Ejecutivo : Mg. Yrene Cifre Grande
- Docente – Asesora : Mg. Guende Yuviza Dextre Puelles
- Organizadoras : Secretariado Ejecutivo V – Diurno

#### 1.5 Duración del Proyecto

El Seminario de Actualización y Perfeccionamiento en Competencias para el Desarrollo Profesional” se realizará el día 10 de junio del 2018, a partir de las 9:00 a 13:00 horas con una certificación de 100 horas presenciales y no presenciales (virtual).

### 2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

#### 2.1 JUSTIFICACIÓN

El presente evento formativo es fundamental para que los estudiantes de la carrera profesional de Secretariado Ejecutivo, cumplan con la capacidad terminal programada en el silabo de la unidad didáctica de organización de eventos y protocolo. Donde nuestras estudiantes demostrarán sus capacidades habilidades y actitudes en las diferentes etapas que comprende, desde su planificación, organización, dirección, ejecución, control y evaluación de un evento. Así mismo la temática del evento contribuirá a la participación de la población estudiantil, articulando la gestión educativa, el emprendimiento juvenil y la inserción laboral donde nuestros jóvenes fortalecerán sus capacidades y habilidades laborales aportando así más valor a nuestra comunidad estudiantil.

El evento está dirigido a los estudiantes de las diferentes carreras de nuestra institución y público en general.

#### 2.2 OBJETIVO GENERAL

- Las estudiantes de Secretariado ejecutivo V semestre, podrán demostrar sus habilidades de planeación, organización y aplicar los procesos administrativos de planes en forma grupal e individual, demostrando sus destrezas en la organización de eventos.

##### 2.2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ☞ Brindar herramientas para fortalecer las habilidades laborales incrementando el liderazgo y las probabilidades de éxito en los negocios y su inserción al mercado laboral.

- ✎ Potenciar su desempeño en el mundo laboral, con una nueva visión emprendedora para fortalecer su plan de acción personal y profesional.

### 2.3 METAS

- ✎ Recaudar ingresos para implementar su aula (parte interna), equipos de oficina, herramientas para el laboratorio de cómputo y/o materiales educativos así contribuir con un ambiente moderno al servicio de los estudiantes, especialmente de la carrera profesional técnico de secretariado ejecutivo.

### 2.4 FECHA Y LUGAR DE EJECUCIÓN

- Lugar de Ejecución: auditorio del IESTP “Julio César Tello”. Se llevará a cabo el día domingo 10 de junio del 2018, en el turno de 9.00 a 134:00 horas.

### 2.5 POBLACIÓN BENEFICIADA

- Los beneficiarios directos del seminario son los estudiantes del IESTP “Julio César Tello” y Público interesado.

### 2.6 PONENTES Y TEMAS A TRATAR:

- Lic. Walter Vilca Llugo  
“Visión y Misión: Herramientas para el éxito personal y profesional”
- Lic. Esther Evelyn Daga Chauca  
“Recursos Tics, para la Gestión de Tiempo y el Trabajo Colaborativo”
- Lic. Natividad Laguna Bohórquez  
“Seguridad y Salud en el Trabajo”

### 2.7 ORGANIZADORAS

<u>Categoría</u>	<u>Condición (docente o estudiante)</u>	<u>Apellidos y Nombres</u>	<u>Comisión y funciones</u>
ORGANIZADORAS	Docente	Mg. Dextre Puelles, Guende Yuviza	Asesora
	Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VERDI CAJA, Soraida Nahsla</li> <li>• GAMBOA HUILLCAMASCCO, Miriam</li> </ul>	Certificación
	Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SAAVEDRA PEÑALOZA, Yaneth del Pilar</li> </ul>	Responsable
	Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• URRUCHI PARIONA, María Elizabeth</li> <li>• CAJAHUANCA GONZALES, Iris Antuane</li> <li>• HUARACHI VARGAS, Franchesca</li> </ul>	Coffe Break - Asistente
	Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SAAVEDRA PEÑALOZA, Yaneth del Pilar</li> <li>• VEGA HUARINGA, Yoanni Daysi</li> </ul>	Maestras de ceremonia
	Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HUARACHI VARGAS, Franchesca</li> <li>• MIGUEL ACHAS, Tania Xiomara</li> <li>• GAMBOA HUILLCAMASCCO, Miriam</li> </ul>	Publicidad
	Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RODRIGUEZ SOLIS, Britzzi</li> <li>• TUESTA ZUTA, Beydi</li> </ul>	Tesoreras
	Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TIPO CHUMPITAZ, Estefanni Yenni</li> <li>• SILVA LEON, Liliana</li> </ul>	Inscripciones
	Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIGUEL ACHAS, Tania Xiomara</li> <li>• VEGA HUARINGA, Yoanni</li> </ul>	Prensa - Dj

Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VEGA HUARINGA, Yoanni</li> <li>• GAMBOA HUILLCAMASCCO, Miriam</li> </ul>	Ponentes
Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MANTA ESTRADA, Leslie</li> <li>• MACALAPU MERMA, Nikol Alexandra</li> </ul>	Recepcionistas
Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SAAVEDRA PEÑALOZA, Yaneth del Pilar</li> </ul>	Documentación Administrativa
Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VENTURA CASTILLO, SILVIA</li> <li>• LLAMOCCA MENDOZA, Miriam</li> </ul>	Materiales
Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SAAVEDRA PEÑALOZA, Yaneth del Pilar</li> </ul>	Número Artístico

## 2.8 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Seminario de Actualización y Perfeccionamiento en Competencias para el Desarrollo Profesional	Mayo		Junio			
		Semana		Semana			
		4	5	1	2	3	4
1	Lluvia de ideas	x					
2	Selección del tema del seminario	x					
3	Formación de equipo de trabajo	x					
4	Elaboración de proyecto	x	x				
5	Presentación del proyecto a la Asesora		x				
6	Conformidad y/o modificación del proyecto de parte de la asesora			x			
7	Presentación del proyecto a la Jefatura del Área Académica de Secretariado Ejecutivo			x			
8	Respuesta de conformidad de proyecto				x		
9	Difusión del evento				x		
10	Entrega de documentos a invitados				x		
11	Preparación para ejecución del proyecto (certificados y otros)				x	x	
12	Ejecución del proyecto						x
13	Entrega del informe final						x

## 2.9 PRESUPUESTO

### INGRESOS:

<b>COSTO DEL SEMINARIO</b>	<b>NÚMERO DE PARTICIPANTES</b>	<b>TOTAL</b>
S/. 20.00	200	s/. 4,000.00

### EGRESOS APROXIMADOS

	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO PARCIAL</b>
<b><u>Materiales</u></b>	Certificados	200	1.00	200.00
	Gigantografía	1	120.00	40.00
	Volantes	½	130.00	130.00
	Sellos	02	6.00	12.00
	Recibos, Tickes	04	1.50	6.00
	Micas (tamaño personal)	200	0.50	100.00
	Papel de regalo	12 (PLIEGOS)	0.50	6.00
<b><u>Insumos</u></b>	Caramelos	02 (bolsas)	4.00	8.00
	Café	04 (bolsas)	20.00	20.00
	Pollo	03	20.00	20.00
	Panes	200	20.00	20.00
	Papitas al hilo	01	15.00	15.00
	Vasos descartables	04 (paquetes)	20.00	20.00
	Servilletas, bolsas	04 (paquetes)	5.00	5.00
PONENTES		03	150.00	450.00
SERVICIO DE LIMPIEZ		01	80.00	80.00
PASAJES				30.00
<b>TOTAL</b>				<b>1,094.50</b>

<b><u>Resumen</u></b>	
<b>INGRESOS</b>	<b>S/.4,000.00</b>
<b>EGRESOS</b>	<b>S/. 1,094.50</b>
<b>SALDO</b>	<b>S/. 2,905.50</b>

### **3. CERTIFICACIÓN**

La certificación se le entregará a:

- Ponentes
- Público asistente
- Organizadores

Villa El Salvador, mayo 28 del 2018

**Yoanni Daysi Vega Huaranga**  
Representante del Aula

**Mg. Guende Y. Dextre Puelles**  
Docente - Asesora

**INSCRIPCIÓN DE LOS PARTICIPANTES:**



**ESTUDIANTES REALIZANDO EL ANFITRIONAJE EN EL EVENTO**



**PRESENTACIÓN DEL TALLER DE DANZA**



**JEFADDEL ÁREA ACADÉMICA DE SECRETARIADO EJECUTIVO SUPERVISANDO EL TALLER**





## CERTIFICACIÓN AL TERMINAR EL EVENTO: (Organizadora)



*Certificado*

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA METROPOLITANA  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
"JULIO CÉSAR TELLO"  
REVALIDADO R.D. N°379-2006-ED

Otorgado a la Docente:

**MG. DEXTRE PUELLES, GUENDE YUVIZA**

Por su participación en el "I SEMINARIO DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL", como "ORGANIZADORA DEL EVENTO", realizado el 10 de junio del presente año, en el auditorio de nuestra institución.

Villa El Salvador, Junio 26 del 2018

**EJES TEMÁTICOS**

1. "Seguridad y Salud en el Trabajo"
2. "Visión y misión, herramienta para el éxito personal y profesional"
3. "Recursos tics para la gestión del tiempo y el trabajo colaborativo"



Lic. Pedro Bravo Pardo  
Director General



Prof. Nataly Rodríguez Galindo  
Jefa de la Unidad Académica



Mg. Yrene Martha Cifre Grande  
Jefa del Área Académica de Secretariado Ejecutivo

## CERTIFICACIÓN AL TERMINAR EL EVENTO: (Asistente)



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA METROPOLITANA  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
"JULIO CÉSAR TELLO"  
REVALIDADO R.D. N°379-2006-ED

**CERTIFICADO**

OTORGADO A LA DOCENTE:

**MG. DEXTRE PUELLES, GUENDE YUVIZA**

Por su participación como ASISTENTE en el "I SEMINARIO DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL", realizado el 10 de junio del presente año, en el auditorio de nuestra institución, con una duración de 100 horas, presencial y virtual.

Villa El Salvador, Junio 26 del 2018

**EJES TEMÁTICOS**

1. "Seguridad y Salud en el Trabajo"
2. "Visión y misión, herramienta para el éxito personal y profesional"
3. "Recursos tics para la gestión del tiempo y el trabajo colaborativo"



Lic. Pedro Bravo Pardo  
Director General



Prof. Nataly Rodríguez Galindo  
Jefa de la Unidad Académica



Mg. Yrene Martha Cifre Grande  
Jefa del Área Académica de Secretariado Ejecutivo

## VIII. Referencias

- Alvarado O. (2000). *Elementos de Administración de Personal*. Universidad de Lima
- Alvarado O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Alas Peruanas. Lima
- Alvarado O. (2004). *Gestión Educativa. Casos, Ejercicios e Instrumentos*. Universidad de Lima.
- Alvarado O. (2005). *Gestión de proyectos educativos. Lineamientos metodológicos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Alvarado . O (2006). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Universidad de Lima.
- Sánchez, G. (1999). *Enfoque de la gestión educativa*. Universidad de Lima
- Astocaza, J. (2004). *Desempeño profesional de los docentes de tecnología, Titulados en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con Variante Industrial de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima.
- Cea, A (2001). *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Editorial Síntesis. España.
- Díaz, H. (1999). *La gestión educativa*. Editorial Mercurio. Lima
- Ezpeleta J. y Weiss E. (1996). *Las escuelas rurales en zonas de pobreza y sus maestros: tramas preexistentes y políticas innovadoras*. Departamento De Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados, México.
- Ezpeleta, J. (1998). *La gestión pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en américa latina*. Departamento De Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados, México

- Farro, F. (1995). *Gerencia de Centros Educativos*. Hacia la calidad total". Proyección Cristiana. Lima.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Editorial Udegrafb S.A. Lima
- Farro, F. (2004). *Evaluación y acreditación para Universidades de Calidad*. Lima. San Marcos.
- García, C. (2002). Métodos estadísticos en la evaluación educacional. CONCYTEC. Lima.
- García, A. (1997). Necesidades de Capacitación para la Función Gerencial del Personal Directivo de Educación Básica. Tesis. Universidad Simón Bolívar. Venezuela.
- Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. Universidad Central de Venezuela.
- Hernández (1998). *Investigación Científica*. San Marcos. Lima, Perú.
- Herrera, M. (2006). Consideraciones para el diseño didáctico de ambientes virtuales de aprendizaje: una propuesta basada en las funciones cognitivas del aprendizaje. Recuperado de Revista Iberoamericana de Educación (ISSN:1681-5653), <http://www.rieoei.org/deloslectores/1326Herrera.pdf>
- Reigeluth Ch. (1987, 1994). La personalización del aprendizaje y el nuevo paradigma de la educación para la sociedad postindustrial del conocimiento. Recuperado de [http://www.um.es/ead/red/32/reigeluth\\_es.pdf](http://www.um.es/ead/red/32/reigeluth_es.pdf)
- Reigeluth, C. M., and Schwartz, E. (1989). An instructional theory for the design of computer-based simulations. *Journal of Computer-Based Instruction*, 16(1), 1-10.

Tibaná, G., Leal, D., García, C., López, M. (2006). Adaptación del diseño

Instruccional en la Construcción de Ambientes Virtuales de Aprendizaje:  
Caso Universidad de los Andes. Recuperado de:  
[http://ava.uniandes.edu.co/avaUploads/adminUploads/TIBANA\\_Disenoinstruccion  
al Uniandes.pdf](http://ava.uniandes.edu.co/avaUploads/adminUploads/TIBANA_DisenoinstruccionalUniandes.pdf)

Tedesco, J. C. (2004). Educar en la Sociedad del Conocimiento. Fondo de cultura  
económica de Argentina S.A

Zapata-Ros, M. (2011,01,29). Evaluación de la calidad en entornos sociales de  
aprendizaje [Web log post] Recuperado de:  
[http://redesabiertas.blogspot.com/2012/01/evaluacion-de-la-calidad-en-  
entornos.html](http://redesabiertas.blogspot.com/2012/01/evaluacion-de-la-calidad-en-entornos.html)

## **Anexos**

## Anexo 1. Artículo científico

**Gestión Educativa: Una visión hacia la formación docente.****Educational Management: A vision towards teacher training.**

Guende Yuviza Dextre Puelles  
 Magister en Educación, Universidad César Vallejo  
 tesis.dextre@gmail.com

**Resumen**

*El artículo establece en qué medida influye la gestión educativa y los procesos de formación profesional en el desempeño docente del nivel superior técnico. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental corte transversal y descriptivo porque se determinó la influencia entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo la población está comprendida por un total de 80 docentes del Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello, en la recopilación de datos se utilizó como instrumento un cuestionario, elaborado de acuerdo a las expectativas que requiere la presentación de la tesis presentada. Los datos fueron tabulados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Los resultados de los datos obtenidos de acuerdo a las tablas fueron analizados con Chi cuadrado donde se llegó a la conclusión que la gestión educativa y los procesos de formación profesional influyen directa y positivamente en el desempeño docente. Recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico descriptivo y conclusiones inferenciales respectivo utilizando el programa SPSS versión 24.*

*Palabras claves:* Gestión educativa; formación profesional y desempeño docente.

**Abstract**

*The present research work has been to establish the extent to which educational management and vocational training processes influence the teaching performance of the higher technical level. The research was carried out under the non-experimental design, transversal and descriptive cut because the influence between the study variables was determined, based on the deductive hypothetical method the population is comprised of a total of 80 teachers from the Higher Technological Institute Julio César Tello, in the data collection was used as a tool a questionnaire, prepared according to the expectations that the presentation of the submitted thesis requires. The data was tabulated in tables and graphs according to the variables and dimensions. The results of the data obtained according to the tables were analyzed with Chi square where it was concluded that the educational management and the professional training processes influence directly and positively influence the teaching performance. Once the data provided by the instruments were collected, descriptive statistical analysis and respective inferential conclusions were made using the SPSS version 24 program.*

*Keywords:* Educational management; professional training and teaching performance.

**Introducción**

Entendemos que para efectuar una propuesta para la educación es sumamente importante definir el contexto en el que operara, para que sea lo más apropiada posible a esa realidad. A nivel

internacional encontramos un escenario actual en el que existe una interdependencia planetaria debido a la apertura de fronteras económicas, la vigencia de librecambistas y las nuevas tecnologías de la información. Ello implica hallar un enfoque realmente mundialista de los problemas que abarquen los planos económicos, científicos, culturales y políticos. A nivel nacional en el Perú, los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos son considerados como centros de formación profesional tecnológica pero también deben proporcionar bienestar, satisfacer necesidades de los estudiantes y por consiguiente incrementar sus ganancias y lograr un posicionamiento adecuado que le permita mantenerse en el mercado. Una definición más controvertida pero que sintetiza todos los preceptos y conceptos que sustentan el paradigma actual de la gestión administrativa que toda institución educativa debe otorgar. En nuestro País la existencia de una fuerte tendencia al incremento de oferta educativa a través de la gestión privada como un claro exponente de aumento de muchos institutos, universidades privadas y públicas, orientación que se ve acelerada por la gestión; ha propiciado que las empresas dedicadas a brindar servicios educativos, orienten cada vez más su actividad y su gestión hacia la calidad, gran parte de esta calidad exigida la sitúan como provenientes de las carreras profesionales que se brindan en casi la totalidad de los institutos y universidades peruanas. En estos últimos años, las instituciones están orientada hacia la competitividad y la gestión administrativa eficiente, por ello es que la función administrativa y de gestión adquirieron mayor importancia, dejando en un lugar rezagado a la producción, las finanzas y el personal. Luego, si consideramos a la formación profesional como un producto factible de ser comercializado, se tiene que cuando el exceso de oferta comienza a acarrear el aumento en la dificultad para vender, se empieza a dar más importancia a la formación profesional como producto final. La gestión administrativa educativa se preocupa de la investigación social para desarrollar las estrategias que posibilitaran las soluciones que encuentran las unidades educativas en su administración y desarrollo, en la captación y retención de sus clientes (estudiantes) y a la vez la satisfacción de los apoderados o tutores legales que tienen estos clientes y en la respuesta a las obligaciones impuestas por el marco legal y los requerimientos que la sociedad tiene hacia la educación. Dada la situación actual de un mundo altamente cambiante debido a la aparición de nuevas tecnologías que vienen revolucionando todos los campos del saber humano, las organizaciones e instituciones de toda índole, las cuales no han sido ajenas a este nuevo sistema, han debido adecuarse rápidamente para no ser absorbidos y desaparecer. Es por esta razón que hoy las organizaciones para que puedan subsistir tienen que adoptar nuevos enfoques en su visión para ser reorientados en objetivos claros y concretos. Esto significa que se debe partir de un análisis exhaustivo de su realidad, detectando los problemas principales para resolverlos en el nuevo contexto. La creación se produce en el año 1984, del Instituto Superior tecnológico en el distrito de Villa el Salvador con nombre Julio César Tello. El Proyecto Institucional del Instituto, constituye la propuesta de una Institución con orientación científica, humanística basada en valores y tecnología moderna, cuya misión es la formación de profesionales altamente calificado para la creación y desarrollo de empresas modernas de calidad que contribuyan al desarrollo socioeconómico y cultural de Lima Sur y del Perú; Dentro del proceso de globalización del mundo actual y atender las necesidades prioritarias y urgentes de la población local y nacional, ofreciendo inicialmente las carreras profesionales de Administración, Contabilidad, Computación e Informática, Mecánica Automotriz, Mecánica de producción, Electrotecnia Industrial y Secretariado Ejecutivo para brindar servicios educativos de nivel superior, teniendo como ámbito de funcionamiento en el distrito de Villa el Salvador, provincia y departamento de Lima Metropolitana. El Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello atraviesa por un serio problema debido a la deficiente gestión educativa y administrativa, sumado a la poca captación de estudiantes en sus exámenes de admisión y la deserción de los estudiantes actuales en la cual la institución no sabe cómo retenerlos. Es así que el área administrativa no tiene personal suficiente para formular planes de intervención que difundan y ofrezcan en el mercado los servicios de la institución. Actualmente la difusión de los servicios se encuentra limitado, es decir no existe estrategias claramente definidas como son las estrategias del satisfactor, de intermediación, de facilitación y de promoción y publicidad. El servicio que se ofrece a los estudiantes no ha sido planeado ni diseñado, es decir no hay un diseño final del servicio para el segmento al que la institución se dirige. Por otra parte, el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello presenta una serie de deficiencias en la calidad de servicio debido a que no maneja una definición común de calidad de servicio, no se logra la diferenciación del servicio, la fidelización del estudiante, la accesibilidad y el conocimiento de la oferta educativa e imagen institucional. Asimismo, el personal de contacto no recibe capacitación ni los medios necesarios para cumplir de manera eficiente su trabajo. Otro problema es que la Dirección no muestra interés en mejorar la calidad de servicio de la institución educativa. Por lo antes mencionado es que el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello no emplea las estrategias de Gestión Educativa Administrativa adecuadamente y la calidad del servicio educativo no es adecuada. Frente a esta problemática, es conveniente plantear una solución a las deficiencias de la institución educativa que mejore los procesos de formación y gestión en la institución educativa, optimizando el desempeño docente a fin de mejorar la gestión de la institución y satisfacer adecuadamente a su público objetivo.



## Revisión de investigaciones similares

Ezpeleta (2014), en su trabajo titulado “La Gestión Pedagógica de la Escuela frente a las nuevas tendencias de la Política Educativa en América Latina” realizando el análisis sobre las dificultades que tienen los educadores a través de los programas curriculares, mediante las exigencias de la sociedad en las instituciones educativas. Experiencias que se dan en América Latina, teniendo las siguientes conclusiones

Los directores y educadores en la actualidad no se encuentran capacitados y esto atenta a los nuevos cambios en la currícula, para la formación y orientación en la plana docente.

A través de la anuencia por parte del director se asignan tareas distintas en los menores en el aspecto social, ubicando una realidad a través del bajo nivel de calidad en la ubicación. Informalidad sistemática, acuerdos o estimaciones mínimas que origina un nivel cultural implícito en los hogares y en consecuencia en los menores, en la realidad por lo que ellos necesitan.

A nivel internacional, Fernández (2015), en su trabajo titulado “Relación entre el Estilo Gerencial del personal directivo de las Escuelas Básicas de Alta Gracia de Orituco de la 3° Etapa y el Clima Institucional de dichas instituciones Aragua 2012”, se analizan el personal directivo en las instituciones básicas, mediante la existencia de la relación entre las variables de los estilos gerenciales de la directiva y el clima institucional en donde se desenvuelven, concluyéndose que estos hallazgos enfatizan la relación básica ante las y acciones que se ha mencionado por encontrarse una relación básica entre las instituciones. Que han determinado la predominancia gerencial a través de los libros básicos de las instituciones, predominando el tipo de comunicación.

Se presenta el problema de no haber la definición clara de la clase de comunicación, concluyéndose que las instituciones educativas y el personal no motivan para poder mejorar el rendimiento en las instituciones, realidad que se recalca en poder implementar programas que contribuyan a mejorar la capacidad de los directivos de las instituciones educativas.

Mediante una definición sobre lo ascendente, horizontal y descendente de las clases de comunicación en las fusiones, encontrándose una relación de las variables. Concluyéndose que estas instituciones y el personal no se encuentran motivados, por lo que es recomendable mejorar las instituciones, a través de la estación imperativa en la implementación de programas que contribuyan a mejorar la capacidad gerencial por parte de los directivos de las instituciones educativas.

A nivel nacional, Acosta (2016), manifestó la investigación titulada la calidad de la educación y gestión administrativa en la institución particular María de la Encarnación. Concluyéndose que se mejore la calidad y el servicio, abarcando los aspectos administrativos, pedagógicos y económicos que son oportunos para mejorar la calidad de vida institución de una manera oportuna en función a sus instancias.

Pini (2014), manifestó en su investigación titulada “El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión para los directivos de Escuelas”, buscando determinar la gestión y los proyectos en las instituciones educativas, concluyéndose que los proyectos y la formulación han sido efectuados a través de la participación en las instituciones por parte de los actores, contribución que generan la intervención tradicional de los factores y otros agentes que no han podido ser incluidos de una manera habitual.

## Método

### Objetivos

La investigación tuvo por objetivo principal establecer como la gestión educativa y los procesos de formación profesional influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico “Julio César Tello en el distrito de Villa El salvador. Y los objetivos específicos fueron: Determinar como la gestión institucional y los procesos de formación profesional influye en el desempeño docente; determinar como la gestión pedagógica y los procesos de formación profesional influye en el desempeño docente; determinar como la gestión administrativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico “Julio César Tello en el distrito de Villa El salvador.

## **Población y Muestra**

Está conformado por educadores en las diferentes carreras profesionales en ambos turnos que está representado por el total de 80 docentes. La muestra está representada por el total de los docentes por ser una población pequeña, lo que será de 80 docentes de las diferentes carreras profesionales del instituto.

### **Instrumento**

Se aplicó el cuestionario a 80 encuestados. Para la ejecución de la técnica antes mencionada se utilizó un cuestionario compuesto de 45 preguntas, para las variables, gestión educativa, formación profesional y desempeño docente el cuestionario se aplicó en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello. En la presente investigación se han consultado inicialmente las fuentes empíricas sobre las variables de estudio. Este hecho ha permitido reconocer los hallazgos para la discusión de los resultados. En otro momento se buscaron fuentes referidas a las teorías de las variables, las cuales han permitido dimensionarlas de acuerdo a un determinado autor. En lo referente a la elaboración de los instrumentos, se ha tenido en cuenta el contexto en donde se realizó el presente estudio y se optó por establecer una escala de respuesta de los cuestionarios tipo Likert con cinco opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Asimismo, para el proceso de validez, se realizó la validez de instrumento, por variable, respetando el aspecto de ser claro en la formulación de los ítems de los instrumentos, pertinentes y relevantes, verificados por los expertos. También en lo referente a la fiabilidad de los cuestionarios, se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, toda vez que la escala de medición y valores de los tres es politómica u ordinal. Dado que la variable dependiente (desempeño docente) ha sido medida con instrumento de escala ordinal y el diseño es correlacional – causal, se aplicó para las pruebas estadísticas inferenciales, la regresión logística ordinal. El tiempo utilizado fue de 25 a 30 minutos aproximadamente, con una confiabilidad de 0,05.

## **Procedimiento de recogida y análisis de datos**

### **Técnica de recolección de datos**

En la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta por las características de la muestra y la facilidad de la técnica usada para aplicar el cuestionario a los 80 encuestados.

### **Instrumentos.**

Para la ejecución de la técnica antes mencionada se utilizó un cuestionario compuesto de 15 ítems para la variable gestión educativa, 15 ítems para la variable formación profesional y 15 ítems para la variable desempeño docente que se aplicó a los 80 docentes del Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello. (Anexo 3).

### **Ficha técnica del instrumento: cuestionario**

Autora: Guende Yuviza Dextre Puelles

Número de ítems: 45

Número de opciones: cinco

Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, siempre = 5

Tiempo aproximado de aplicación: 25 – 30 min.

Administración: Individual y/o colectiva.

Aplicación: Docentes

### **Descripción de las normas de calificación**

El puntaje final se obtiene sumando los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem. Los resultados se categorizan en tres niveles (Baremos):

Alto [5 – 11], Medio [12 – 18], Bajo [19 – 25].

### **Validez**

La validación de los instrumentos de la presente tesis está refrendada por el juicio de expertos consultados y se corrobora con la validación de los cuestionarios.

Así el instrumento con el cuestionario con las variables gestión educativa, formación profesional y desempeño docente. Han sido validados con un resultado favorable, según la opinión de los expertos tiene validez, en su contenido, criterio, y construcción, dando un promedio de valoración aceptable, acorde a los siguientes indicadores valorados. Para ello se entregó un formato de validación a los Doctores. Dra. Luzmila Lourdes, Garro Aburto. Dra. Isabel, Menacho Vargas. Dr. Noel, Alcas Zapata. Quienes emitieron sus opiniones acerca del contenido, criterio y construcción del

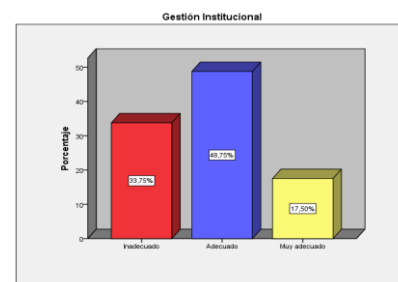
instrumento. Sus opiniones y sugerencias fueron tomadas en cuenta para modificar el cuestionario y elaborar la versión definitiva del mismo, que será el que se aplicará a los docentes, los resultados de la validación de los referidos instrumentos, dan un promedio de valoración aceptable, acorde a la siguiente tabla de valorativa.

## Resultados

### Resultados Gestión educativa presenta 3 dimensiones

*Distribución Gestión Institucional, IST J.C.T., distrito de VES*

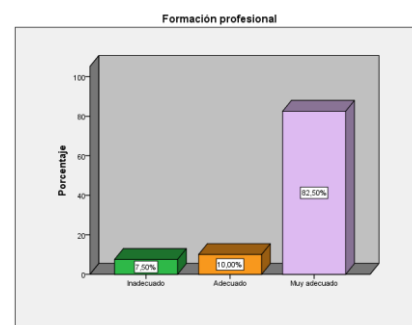
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	27	33,8
	Adecuado	39	48,8
	Muy Adecuado	14	17,5
	Total	80	100,0



*Distribución formación profesional, IST J.C.T., distrito de VES*

### Formación profesional

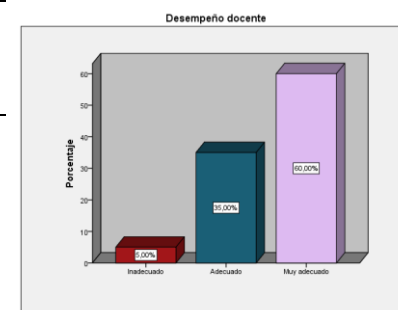
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	6	7,5	7,5	7,5
	Adecuado	8	10,0	10,0	17,5
	Muy Adecuado	66	82,5	82,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



*Distribución desempeño docente, IST J.C.T., distrito de VES*

### Desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	4	5,0	5,0	5,0
	Adecuado	28	35,0	35,0	40,0
	Muy Adecuado	48	60,0	60,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



## Discusión y conclusiones

1.- Ambas variables han sido medidas con instrumentos con fuerte niveles de confiabilidad, alto nivel de consistencia interna y unidimensional, por lo que son aplicables.

2.- Sobre la gestión educativa, el 70,00% señalan un nivel Inadecuado, el 25,00% señalan un nivel adecuado y el 5,00% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión gestión Institucional, el 33,75% señalan un nivel Inadecuado, el 48,75% señalan un nivel Adecuado y el 17,50% presenta un nivel Muy adecuado, sobre la dimensión gestión Pedagógica, el 50,00% señalan un nivel Inadecuado, el 46,25% señalan un nivel Adecuado y el 3,75% presenta un nivel Muy adecuado, sobre la dimensión gestión Administrativa, el 50,00% señalan un nivel Inadecuado, el 20,00% señalan un nivel Adecuado y el 30,00% presenta un nivel Muy adecuado en el Instituto superior tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017.

3.-Sobre la formación profesional, el 7,50% señalan un nivel Inadecuado, el 10,00% señalan un nivel adecuado y el 82,50% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión nivel personal, el 11,25% señalan un nivel Inadecuado, el 40,00% señalan un nivel adecuado y el 48,75% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión nivel social, el 6,25% señalan un nivel Inadecuado, el 18,75% señalan un nivel adecuado y el 75,00% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión nivel Productivo, el 6,25% señalan un nivel Inadecuado, el 27,50% señalan un nivel adecuado y el 66,25% presenta un nivel muy adecuado en el Instituto superior tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017.

4.- sobre el desempeño docente, el 5,00% señalan un nivel Inadecuado, el 35,00% señalan un nivel adecuado y el 60,00% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión estrategia metodológica, el 20,00% señalan un nivel Inadecuado, el 42,50% señalan un nivel adecuado y el 37,50% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión actualización en su especialidad, el 16,25% señalan un nivel Inadecuado, el 25,00% señalan un nivel adecuado y el 58,75% presenta un nivel muy adecuado, sobre la dimensión uso de las tics, el 15,00% señalan un nivel Inadecuado, el 45,00% señalan un nivel adecuado y el 40,00% presenta un nivel muy adecuado en el Instituto superior tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017.

5.-En la hipótesis central, Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 37,529 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 (p valor <  $\alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que "La gestión educativa y los procesos de formación profesional si influye directa y positivamente en el desempeño docente en el Instituto superior tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017".

6.- En la hipótesis específica 1, Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 17,155 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 (p valor <  $\alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que "La gestión educativa y formación profesional si influye directa y positivamente en la estrategia metodológica en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017".

7.-En la hipótesis específica 2, Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 31,856 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 (p valor <  $\alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las

variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Por lo tanto, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que “la gestión educativa y formación profesional si influye directa y positivamente en la actualización en su especialidad en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello - Villa el Salvador-2017.

### Referencias

- Alvarado O. (2000). *Elementos de Administración de Personal*. Universidad de Lima
- Alvarado O.(2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Alas Peruanas. Lima
- Alvarado O. (2004). *Gestión Educativa*. Casos, Ejercicios e Instrumentos. Universidad de Lima.
- Alvarado O. (2005). *Gestión de proyectos educativos. Lineamientos metodológicos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Alvarado. O (2006). *Gestión educativa*. Enfoques y procesos. Universidad de Lima.
- Sánchez, G. (1999). *Enfoque de la gestión educativa*. Universidad de Lima
- Astocaza, J. (2004). *Desempeño profesional de los docentes de tecnología, Titulados en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con Variante Industrial de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima.
- Cea, A (2001). *Métodos de encuesta*. Teoría y práctica, errores y mejora. Editorial Síntesis. España.
- Díaz, H. (1999). *La gestión educativa*. Editorial Mercurio. Lima
- Ezpeleta J. y Weiss E. (1996). *Las escuelas rurales en zonas de pobreza y sus maestros: tramas preexistentes y políticas innovadoras*. Departamento De Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados, México.
- Ezpeleta, J. (1998). *La gestión pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en américa latina*. Departamento De Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados, México
- Farro, F. (1995). *Gerencia de Centros Educativos*. Hacia la calidad total”. Proyección Cristiana. Lima.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Editorial Udegrafb S.A. Lima
- Farro, F. (2004). *Evaluación y acreditación para Universidades de Calidad*. Lima. San Marcos.
- García, C. (2002). *Métodos estadísticos en la evaluación educacional*. CONCYTEC. Lima.

- García, A. (1997). Necesidades de Capacitación para la Función Gerencial del Personal Directivo de Educación Básica. Tesis. Universidad Simón Bolívar. Venezuela.
- Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. Universidad Central de Venezuela.
- Hernández (1998). *Investigación Científica*. San Marcos. Lima, Perú.
- Herrera, M. (2006). Consideraciones para el diseño didáctico de ambientes virtuales de aprendizaje: una propuesta basada en las funciones cognitivas del aprendizaje. Recuperado de Revista Iberoamericana de Educación (ISSN:1681-5653), <http://www.rieoei.org/deloslectores/1326Herrera.pdf>
- Reigeluth Ch. (1987, 1994). La personalización del aprendizaje y el nuevo paradigma de la educación para la sociedad postindustrial del conocimiento. Recuperado de [http://www.um.es/ead/red/32/reigeluth\\_es.pdf](http://www.um.es/ead/red/32/reigeluth_es.pdf)
- Reigeluth, C. M., and Schwartz, E. (1989). An instructional theory for the design of computer-based simulations. *Journal of Computer-Based Instruction*, 16(1), 1-10.
- Tibaná, G., Leal, D., García, C., López, M. (2006). Adaptación del diseño Instruccional en la Construcción de Ambientes Virtuales de Aprendizaje: Caso Universidad de los Andes. Recuperado de: [http://ava.uniandes.edu.co/avaUploads/adminUploads/TIBANA\\_DisenoinstruccionalUniandes.pdf](http://ava.uniandes.edu.co/avaUploads/adminUploads/TIBANA_DisenoinstruccionalUniandes.pdf)
- Tedesco, J. C. (2004). Educar en la Sociedad del Conocimiento. Fondo de cultura económica de Argentina S.A
- Zapata-Ros, M. (2011,01,29). Evaluación de la calidad en entornos sociales de aprendizaje [Web log post] Recuperado de: <http://redesabiertas.blogspot.com/2012/01/evaluacion-de-la-calidad-en-entornos.html>

Anexo 2: Matriz de consistencia

**TÍTULO: La gestión educativa y los procesos de formación profesional en el desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico – Villa El Salvador - 2017**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO																		
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo la gestión educativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿Cómo la gestión institucional y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017?</p> <p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿Cómo la gestión pedagógica y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Establecer como la gestión educativa y los procesos de formación profesional influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar cómo la gestión institucional y los procesos de formación profesional influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar cómo la gestión pedagógica y los procesos de formación profesional influye en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gestión educativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b></p> <p>La gestión institucional y los procesos de formación profesional influye en la estrategia metodológica del desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b></p> <p>La gestión institucional y los procesos de formación profesional influye en la actualización de su especialidad del desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.</p>	<p><b>Variable: gestión educativa</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gestión institucional</td> <td>Instrumentos de gestión. Proyecto Educativo Institucional. Proyectos de Proyección Social. Participación en Ámbito Empresarial.</td> <td>Items variados</td> </tr> <tr> <td>Gestión pedagógica</td> <td>Evaluación de unidades didácticas. Uso adecuado de materiales didácticos. Elaboración de programaciones.</td> <td>Items variados</td> </tr> <tr> <td>Gestión administrativa</td> <td>Implementación de equipos multimedia. Biblioteca actualizada. Servicio de limpieza, mantenimiento y seguridad.</td> <td>Items variados</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Variable: formación profesional</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nivel personal.</td> <td>Afán de superación, capacitación y autorrealización. Asistencia, puntualidad y responsabilidad.</td> <td>Items variados</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Items	Gestión institucional	Instrumentos de gestión. Proyecto Educativo Institucional. Proyectos de Proyección Social. Participación en Ámbito Empresarial.	Items variados	Gestión pedagógica	Evaluación de unidades didácticas. Uso adecuado de materiales didácticos. Elaboración de programaciones.	Items variados	Gestión administrativa	Implementación de equipos multimedia. Biblioteca actualizada. Servicio de limpieza, mantenimiento y seguridad.	Items variados	Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel personal.	Afán de superación, capacitación y autorrealización. Asistencia, puntualidad y responsabilidad.	Items variados	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tipo de estudio Básico.</li> <li>2. Diseño no experimental.</li> <li>3. Nivel correlacional causal.</li> <li>4. Técnica Encuesta.</li> <li>5. Instrumento Cuestionario.</li> <li>6. Población 80 Docentes.</li> <li>7. Muestra 80 Docentes.</li> </ol>
Dimensiones	Indicadores	Items																				
Gestión institucional	Instrumentos de gestión. Proyecto Educativo Institucional. Proyectos de Proyección Social. Participación en Ámbito Empresarial.	Items variados																				
Gestión pedagógica	Evaluación de unidades didácticas. Uso adecuado de materiales didácticos. Elaboración de programaciones.	Items variados																				
Gestión administrativa	Implementación de equipos multimedia. Biblioteca actualizada. Servicio de limpieza, mantenimiento y seguridad.	Items variados																				
Dimensiones	Indicadores	Items																				
Nivel personal.	Afán de superación, capacitación y autorrealización. Asistencia, puntualidad y responsabilidad.	Items variados																				



<p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Cómo la gestión administrativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Determinar cómo la gestión administrativa y los procesos de formación profesional influyen en el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello Villa El Salvador-2017.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b></p> <p>La gestión institucional y los procesos de formación profesional influye en el uso de los tics del desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello-Villa El Salvador-2017.</p>	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Propone ideas para mejorar procesos o para resolver problemas.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nivel social.</td> <td>Liderazgo y trabajo en equipo. Participación en actividades del distrito. Proyección a la comunidad</td> <td>Items variados</td> </tr> <tr> <td>Nivel Productivo.</td> <td>Desempeño Profesional. Perfil Profesional. Plan de Estudio. Prácticas Profesionales.</td> <td>Items variados</td> </tr> </table>		Propone ideas para mejorar procesos o para resolver problemas.		Nivel social.	Liderazgo y trabajo en equipo. Participación en actividades del distrito. Proyección a la comunidad	Items variados	Nivel Productivo.	Desempeño Profesional. Perfil Profesional. Plan de Estudio. Prácticas Profesionales.	Items variados			
	Propone ideas para mejorar procesos o para resolver problemas.														
Nivel social.	Liderazgo y trabajo en equipo. Participación en actividades del distrito. Proyección a la comunidad	Items variados													
Nivel Productivo.	Desempeño Profesional. Perfil Profesional. Plan de Estudio. Prácticas Profesionales.	Items variados													
			<p><b>Variable: desempeño docente</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estrategia Metodológica.</td> <td>Innovaciones metodológicas. Motivación hacia la investigación. Evaluación. Ayudad audiovisuales.</td> <td>Items variados</td> </tr> <tr> <td>Actualización en su especialidad.</td> <td>Diplomas especializaciones. Capacitación permanente. Bibliografía actualizada.</td> <td>Items variados</td> </tr> <tr> <td>Uso de las Tics.</td> <td>Uso de equipos multimedia. Aulas equipadas. Utilización de Tics</td> <td>Items variados</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Items	Estrategia Metodológica.	Innovaciones metodológicas. Motivación hacia la investigación. Evaluación. Ayudad audiovisuales.	Items variados	Actualización en su especialidad.	Diplomas especializaciones. Capacitación permanente. Bibliografía actualizada.	Items variados	Uso de las Tics.	Uso de equipos multimedia. Aulas equipadas. Utilización de Tics	Items variados
Dimensiones	Indicadores	Items													
Estrategia Metodológica.	Innovaciones metodológicas. Motivación hacia la investigación. Evaluación. Ayudad audiovisuales.	Items variados													
Actualización en su especialidad.	Diplomas especializaciones. Capacitación permanente. Bibliografía actualizada.	Items variados													
Uso de las Tics.	Uso de equipos multimedia. Aulas equipadas. Utilización de Tics	Items variados													

## CUESTIONARIO

Estimados Docentes, el presente tiene por finalidad recoger información, a continuación le mostraremos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. Este cuestionario es anónimo y solo tiene fines académicos. No existen respuestas correctas ni incorrectas, por favor sea sincero en sus respuestas. (Marque X) y observe la escala de calificación.

<b>Siempre: 5</b>	<b>Casi siempre: 4</b>	<b>A veces: 3</b>	<b>Casi nunca: 2</b>	<b>Nunca: 1</b>
-------------------	------------------------	-------------------	----------------------	-----------------

Nº	GESTIÓN EDUCATIVA	CALIFICACIÓN				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
<b>Gestión Institucional</b>						
1	El director fomenta la elaboración de los instrumentos de gestión en equipos de trabajo.					
2	El director ha realizado reuniones frecuentes para elaborar el proyecto educativo institucional del instituto.					
3	El instituto tiene como política desarrollar actividades y proyectos de proyección social dirigidos a la comunidad del distrito.					
4	El instituto participa activamente en el ámbito empresarial y en las actividades del distrito de villa el salvador.					
5	El instituto realiza actividades de emprendimiento empresarial y fomenta la participación de la comunidad del distrito de villa el salvador.					
<b>Gestión Pedagógica</b>						
6	La dirección impulsa la elaboración, aplicación y evaluación de unidades didácticas en las diferentes áreas curriculares.					
7	La dirección promueve e incentiva el mejoramiento de los contenidos actualizados y acordes a la realidad del distrito.					
8	La dirección promueve la adquisición, creación y uso adecuado de los materiales didácticos.					
9	La dirección promueve que los materiales didácticos estén al alcance de los estudiantes a través del aula virtual.					
10	La dirección promueve que los equipos docentes elaboren conjuntamente las programaciones que desarrollarán en las aulas, fijando un diseño marco.					

<b>Gestión Administrativa</b>						
11	La dirección ha planificado claramente la implementación de equipos multimedia, computadoras e internet en la sala de profesores.					
12	La dirección ha implementado un aula con equipamiento multimedia, tv, equipo audio, etc. de tal forma que los docentes puedan desarrollar algunas clases específicas.					
13	En su opinión la dirección hace los esfuerzos necesarios para contar con una biblioteca debidamente implementada y actualizada.					
14	La dirección promueve el servicio eficiente de limpieza de sshh, mantenimiento de áreas verdes del instituto, paredes, etc.					
15	La dirección hace los esfuerzos por redoblar la seguridad de las instalaciones, equipos físicos, así como la integridad de las personas que laboran, así como la comunidad estudiantil.					
Nº	<b>PROCESOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
<b>Nivel Personal</b>						
16	El estudiante tiene afán de superación, capacitación y autorrealización.					
17	El estudiante en general tiene buena asistencia, puntualidad y responsabilidad.					
18	Los estudiantes son organizados y toman la palabra en las reuniones de las autoridades del Instituto.					
19	En las estadísticas del Instituto existe poco nivel de deserción estudiantil.					
20	El estudiante propone ideas para mejorar procesos o para resolver problemas.					
<b>Nivel Social</b>						
21	Los estudiantes en su formación han aprendido liderazgo y a trabajar en equipo lo que los hace competitivos.					
22	Los estudiantes participan activamente en actividades del distrito de tal forma que se fortalece la imagen del Instituto.					
23	El estudiante participa activamente en eventos del distrito de la municipalidad, del parque industrial etc. de tal forma que es consiente del desarrollo del distrito.					
24	Los estudiantes participan en actividades del distrito representando al Instituto.					
25	Los estudiantes realizan actividades de proyección a la comunidad y labor social.					

<b>Nivel Productivo</b>						
26	El desempeño profesional de nuestros egresados es bien considerado por las empresas del medio.					
27	El perfil profesional de los egresados de nuestro Instituto, fue elaborado teniendo en cuenta las demandas sociales del mercado ocupacional.					
28	El plan de estudios de las diferentes carreras que se encuentra vigente puede ser considerado como especializado y actualizado.					
29	Los estudiantes salen hacer prácticas profesionales a las empresas del parque industrial, municipalidad u otras instituciones de la comunidad del cual el Instituto cuenta con los convenios pertinentes.					
30	Se puede decir que los estudiantes están bien formados de modo que en sus prácticas profesionales demuestran sus destrezas con responsabilidad y creatividad.					
N°	DESEMPEÑO DOCENTE	CALIFICACIÓN				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
31	Desarrolla innovaciones metodológicas en su unidad didáctica dentro de su área.					
32	Motiva a tener una actitud de investigación respecto al curso que enseña.					
33	Los docentes promueven el desarrollo de las monografías y ensayos en los estudiantes.					
34	En los exámenes y/o prácticas evalúa la comprensión y no la memorización.					
35	Las ayudas audiovisuales aplicadas en el aula concitan el interés inmediato de los estudiantes.					
<b>Actualización en su Especialidad</b>						
36	Ha participado en Diplomados o Especializaciones en los últimos 3 años.					
37	Los docentes son capacitados cada año por iniciativa de la Institución.					
38	Los docentes se capacitan en forma externa porque son conscientes de estar actualizados y dar lo mejor para beneficio de sus estudiantes.					
39	Investiga y renueva sus conocimientos con bibliografía actualizada al preparar sus clases.					
40	El docente es consciente que la información actual es temporal y adquiere bibliografía de los últimos 5 años a fin de preparar su material de clases.					

**Uso de las Tics**

41	Utiliza con frecuencia los equipos multimedia para el desarrollo de sus clases.					
42	Las aulas tienen instalados y poseen equipo multimedia.					
43	La Institución les brinda correo corporativo y pueden colgar sus materiales didácticos en la web.					
44	Los docentes se capacitan en utilización de aula virtual y manejo de redes sociales.					
45	La utilización de las TICS mejorara la calidad educativa.					

Gracias.

Anexo 4. Validez de los instrumentos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>								
1	El Director fomenta la elaboración de los instrumentos de gestión en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
2	El Director ha realizado reuniones frecuentes para elaborar el Proyecto Educativo Institucional del Instituto.	✓		/		/		
3	El Instituto tiene como política desarrollar actividades y proyectos de Proyección Social dirigidos a la comunidad del distrito.	/		/		/		
4	El Instituto participa activamente en el ámbito empresarial y en las actividades del distrito de Villa el Salvador.	/		/		/		
5	El Instituto realiza actividades de emprendimiento empresarial y fomenta la participación de la comunidad del distrito de Villa el Salvador.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>								
6	La Dirección impulsa la elaboración, aplicación y evaluación de unidades didácticas en las diferentes áreas curriculares.	/		/		/		
7	La Dirección promueve e incentiva el mejoramiento de los contenidos actualizados y acordes a la realidad del distrito.	/		/		/		
8	La Dirección promueve la adquisición, creación y uso adecuado de los materiales didácticos.	/		/		/		
9	La Dirección promueve que los materiales didácticos estén al alcance de los estudiantes a través del aula virtual.	/		/		/		
10	La Dirección promueve que los equipos docentes elaboren conjuntamente las programaciones que desarrollarán en las aulas, fijando un diseño marco.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
11	La Dirección ha planificado claramente la implementación de equipos multimedia, computadoras e internet en la sala de profesores.	/		/		✓		
12	La Dirección ha implementado un aula con equipamiento multimedia, tv, equipo de audio, etc. De tal forma que los docentes puedan desarrollar algunas clases específicas.	/		/		/		
13	En su opinión la dirección hace los esfuerzos necesarios para contar con una biblioteca debidamente implementada y actualizada.	/		/		✓		
14	La Dirección promueve el servicio eficiente de limpieza de SSHH, mantenimiento de áreas verdes del Instituto, paredes, etc.	/		/		/		
15	La Dirección hace los esfuerzos por redoblar la seguridad de las instalaciones, equipos físicos, así como la integridad de las personas que laboran, así como la comunidad estudiantil.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garro Aburto Luzmila Lourdes      DNI: 09469026

Especialidad del validador: Metodóloga - Asesora

...12...de...08...del 2017.

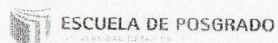
*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: FORMACIÓN PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: NIVEL PERSONAL</b>								
16	El Estudiante tiene afán de superación, capacitación y autorrealización.	/		/		/		
17	El Estudiante en general tiene buena asistencia, puntualidad y responsabilidad.	/		/		/		
18	Los Estudiantes son organizados y toman la palabra en las reuniones de las autoridades del Instituto.	/		/		/		
19	En las estadísticas del Instituto existe poco nivel de deserción estudiantil.	/		/		/		
20	El Estudiante propone ideas para mejorar procesos o para resolver problemas.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: NIVEL SOCIAL</b>								
21	Los Estudiantes en su formación han aprendido liderazgo y a trabajar en equipo lo que los hace competitivos.	/		/		/		
22	Los Estudiantes participan activamente en actividades del distrito de tal forma que se siente la presencia del Instituto.	/		/		/		
23	Los Estudiantes participan activamente en eventos del distrito, de la municipalidad, del parque industrial, etc. De tal forma que es consciente del desarrollo del distrito.	/		/		/		
24	Los Estudiantes participan en actividades del distrito representando al Instituto.	/		/		/		
25	Los Estudiantes realizan actividades de proyección a la comunidad y labor social.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: NIVEL PRODUCTIVO</b>								
26	El Desempeño Profesional de nuestros egresados es bien considerado por las empresas del medio.	/		/		/		
27	El Perfil Profesional de los egresados de nuestro Instituto, fue elaborado teniendo en cuenta las demandas sociales del mercado ocupacional.	/		/		/		
28	El Plan de estudios de las diferentes carreras que se encuentran vigente puede ser considerado como especializado y actualizado.	/		/		/		
29	Los Estudiantes salen hacer prácticas profesionales a las empresas del parque industrial, municipalidad u otras instituciones de la comunidad del cual el Instituto cuenta con los convenios pertinentes.	/		/		/		
30	Se puede decir que los estudiantes están bien formados de modo que en sus prácticas profesionales demuestran sus destrezas con responsabilidad y creatividad.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Garro Aburto Leumila    DNI: 09469076

Especialidad del validador: Meta Lógica - Asesora -

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

...12...de...08...del 2011

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

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>								
1	El Director fomenta la elaboración de los instrumentos de gestión en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
2	El Director ha realizado reuniones frecuentes para elaborar el Proyecto Educativo Institucional del Instituto.	✓		✓		✓		
3	El Instituto tiene como política desarrollar actividades y proyectos de Proyección Social dirigidos a la comunidad del distrito.	✓		✓		✓		
4	El Instituto participa activamente en el ámbito empresarial y en las actividades del distrito de Villa el Salvador.	✓		✓		✓		
5	El Instituto realiza actividades de emprendimiento empresarial y fomenta la participación de la comunidad del distrito de Villa el Salvador.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGOGICA</b>								
6	La Dirección impulsa la elaboración, aplicación y evaluación de unidades didácticas en las diferentes áreas curriculares.	✓		✓		✓		
7	La Dirección promueve e incentiva el mejoramiento de los contenidos actualizados y acordes a la realidad del distrito.	✓		✓		✓		
8	La Dirección promueve la adquisición, creación y uso adecuado de los materiales didácticos.	✓		✓		✓		
9	La Dirección promueve que los materiales didácticos estén al alcance de los estudiantes a través del aula virtual.	✓		✓		✓		
10	La Dirección promueve que los equipos docentes elaboren conjuntamente las programaciones que desarrollarán en las aulas, fijando un diseño marco.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
11	La Dirección ha planificado claramente la implementación de equipos multimedia, computadoras e internet en la sala de profesores.	✓		✓		✓		
12	La Dirección ha implementado un aula con equipamiento multimedia, tv, equipo de audio, etc. De tal forma que los docentes puedan desarrollar algunas clases específicas.	✓		✓		✓		
13	En su opinión la dirección hace los esfuerzos necesarios para contar con una biblioteca debidamente implementada y actualizada.	✓		✓		✓		
14	La Dirección promueve el servicio eficiente de limpieza de SSHH, mantenimiento de áreas verdes del Instituto, paredes, etc.	✓		✓		✓		
15	La Dirección hace los esfuerzos por redoblar la seguridad de las instalaciones, equipos físicos, así como la integridad de las personas que laboran, así como la comunidad estudiantil.	✓		✓		✓		

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. Manuel Vargas Israel DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

...19...de...08...del 2011.

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: FORMACIÓN PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: NIVEL PERSONAL</b>								
16	El Estudiante tiene afán de superación, capacitación y autorrealización.	✓		✓		✓		
17	El Estudiante en general tiene buena asistencia, puntualidad y responsabilidad.	✓		✓		✓		
18	Los Estudiantes son organizados y toman la palabra en las reuniones de las autoridades del Instituto.	✓		✓		✓		
19	En las estadísticas del Instituto existe poco nivel de deserción estudiantil.	✓		✓		✓		
20	El Estudiante propone ideas para mejorar procesos o para resolver problemas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: NIVEL SOCIAL</b>								
21	Los Estudiantes en su formación han aprendido liderazgo y a trabajar en equipo lo que los hace competitivos.	✓		✓		✓		
22	Los Estudiantes participan activamente en actividades del distrito de tal forma que se siente la presencia del Instituto.	✓		✓		✓		
23	Los Estudiantes participan activamente en eventos del distrito, de la municipalidad, del parque industrial, etc. De tal forma que es consciente del desarrollo del distrito.	✓		✓		✓		
24	Los Estudiantes participan en actividades del distrito representando al Instituto.	✓		✓		✓		
25	Los Estudiantes realizan actividades de proyección a la comunidad y labor social.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: NIVEL PRODUCTIVO</b>								
26	El Desempeño Profesional de nuestros egresados es bien considerado por las empresas del medio.	✓		✓		✓		
27	El Perfil Profesional de los egresados de nuestro Instituto, fue elaborado teniendo en cuenta las demandas sociales del mercado ocupacional.	✓		✓		✓		
28	El Plan de estudios de las diferentes carreras que se encuentran vigente puede ser considerado como especializado y actualizado.	✓		✓		✓		
29	Los Estudiantes salen hacer prácticas profesionales a las empresas del parque industrial, municipalidad u otras instituciones de la comunidad del cual el Instituto cuenta con los convenios pertinentes.	✓		✓		✓		
30	Se puede decir que los estudiantes están bien formados de modo que en sus prácticas profesionales demuestran sus destrezas con responsabilidad y creatividad.	✓		✓		✓		

 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: Menacho Vargas Isabel    DNI: 09968390

 Especialidad del validador: Dra. Gestión pública y gobernabilidad
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de 08 del 2011


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 3: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>								
31	Desarrolla innovaciones metodológicas en su unidad didáctica dentro de su área.	✓		✓		✓		
32	Motiva a tener una actitud de investigación respecto al curso que enseña.	✓		✓		✓		
33	Los Docentes promueven el desarrollo de las monografías y ensayos en los estudiantes.	✓		✓		✓		
34	En los exámenes y/o prácticas evalúa la comprensión y no la memorización.	✓		✓		✓		
35	Las ayudas audiovisuales aplicadas en el aula concitan el interés inmediato de los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: ACTUALIZACIÓN EN SU ESPECIALIDAD</b>								
36	Ha participado en Diplomados o Especializaciones en los últimos 3 años.	✓		✓		✓		
37	Los Docentes son capacitados cada año por iniciativa de la institución.	✓		✓		✓		
38	Los Docentes se capacitan en forma externa porque son conscientes de estar actualizados y dar lo mejor para beneficio de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
39	Investiga y renueva sus conocimientos con bibliografía actualizada al preparar sus clases.	✓		✓		✓		
40	El Docente es consciente que la información actual es temporal y adquiere bibliografía de los últimos cinco años a fin de preparar su material de clase.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: USO DE LAS TICS</b>								
41	Utiliza con frecuencia los equipos multimedia para el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓		
42	Las aulas tienen instalados y poseen equipo multimedia.	✓		✓		✓		
43	La Institución les brinda correo corporativo y pueden colgar sus materiales didácticos en la web.	✓		✓		✓		
44	Los Docentes se capacitan en utilización de aula virtual y manejo de redes sociales.	✓		✓		✓		
45	La utilización de las TICS mejoran la calidad educativa.	✓		✓		✓		

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: Menacho Vargas Isabel    DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

...19...de...08...del 2017

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

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

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>								
1	El Director fomenta la elaboración de los instrumentos de gestión en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
2	El Director ha realizado reuniones frecuentes para elaborar el Proyecto Educativo Institucional del Instituto.	✓		✓		✓		
3	El Instituto tiene como política desarrollar actividades y proyectos de Proyección Social dirigidos a la comunidad del distrito.	✓		✓		✓		
4	El Instituto participa activamente en el ámbito empresarial y en las actividades del distrito de Villa el Salvador.	✓		✓		✓		
5	El Instituto realiza actividades de emprendimiento empresarial y fomenta la participación de la comunidad del distrito de Villa el Salvador.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>								
6	La Dirección impulsa la elaboración, aplicación y evaluación de unidades didácticas en las diferentes áreas curriculares.	✓		✓		✓		
7	La Dirección promueve e incentiva el mejoramiento de los contenidos actualizados y acordes a la realidad del distrito.	✓		✓		✓		
8	La Dirección promueve la adquisición, creación y uso adecuado de los materiales didácticos.	✓		✓		✓		
9	La Dirección promueve que los materiales didácticos estén al alcance de los estudiantes a través del aula virtual.	✓		✓		✓		
10	La Dirección promueve que los equipos docentes elaboren conjuntamente las programaciones que desarrollarán en las aulas, fijando un diseño marco.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
11	La Dirección ha planificado claramente la implementación de equipos multimedia, computadoras e internet en la sala de profesores.	✓		✓		✓		
12	La Dirección ha implementado un aula con equipamiento multimedia, tv, equipo de audio, etc. De tal forma que los docentes puedan desarrollar algunas clases específicas.	✓		✓		✓		
13	En su opinión la dirección hace los esfuerzos necesarios para contar con una biblioteca debidamente implementada y actualizada.	✓		✓		✓		
14	La Dirección promueve el servicio eficiente de limpieza de SSHH, mantenimiento de áreas verdes del Instituto, paredes, etc.	✓		✓		✓		
15	La Dirección hace los esfuerzos por redoblar la seguridad de las instalaciones, equipos físicos, así como la integridad de las personas que laboran, así como la comunidad estudiantil.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: D/ Mg: ALVARO ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temático

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

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

  
 Firma del Experto Informante.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: FORMACIÓN PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: NIVEL PERSONAL</b>								
16	El Estudiante tiene afán de superación, capacitación y autorrealización.	✓		✓		✓		
17	El Estudiante en general tiene buena asistencia, puntualidad y responsabilidad.	✓		✓		✓		
18	Los Estudiantes son organizados y toman la palabra en las reuniones de las autoridades del Instituto.	✓		✓		✓		
19	En las estadísticas del Instituto existe poco nivel de deserción estudiantil.	✓		✓		✓		
20	El Estudiante propone ideas para mejorar procesos o para resolver problemas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: NIVEL SOCIAL</b>								
21	Los Estudiantes en su formación han aprendido liderazgo y a trabajar en equipo lo que los hace competitivos.	✓		✓		✓		
22	Los Estudiantes participan activamente en actividades del distrito de tal forma que se siente la presencia del Instituto.	✓		✓		✓		
23	Los Estudiantes participan activamente en eventos del distrito, de la municipalidad, del parque industrial, etc. De tal forma que es consciente del desarrollo del distrito.	✓		✓		✓		
24	Los Estudiantes participan en actividades del distrito representando al Instituto.	✓		✓		✓		
25	Los Estudiantes realizan actividades de proyección a la comunidad y labor social.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: NIVEL PRODUCTIVO</b>								
26	El Desempeño Profesional de nuestros egresados es bien considerado por las empresas del medio.	✓		✓		✓		
27	El Perfil Profesional de los egresados de nuestro Instituto, fue elaborado teniendo en cuenta las demandas sociales del mercado ocupacional.	✓		✓		✓		
28	El Plan de estudios de las diferentes carreras que se encuentran vigente puede ser considerado como especializado y actualizado.	✓		✓		✓		
29	Los Estudiantes salen hacer prácticas profesionales a las empresas del parque industrial, municipalidad u otras instituciones de la comunidad del cual el Instituto cuenta con los convenios pertinentes.	✓		✓		✓		
30	Se puede decir que los estudiantes están bien formados de modo que en sus prácticas profesionales demuestran sus destrezas con responsabilidad y creatividad.	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

 Apellidos y nombres del juez validador: ALCAZ ZAPATA NOEL Mg:    DNI: 06167282

Especialidad del validador: .....

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

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

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

  
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 3: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>								
31	Desarrolla innovaciones metodológicas en su unidad didáctica dentro de su área.	✓		✓		✓		
32	Motiva a tener una actitud de investigación respecto al curso que enseña.	✓		✓		✓		
33	Los Docentes promueven el desarrollo de las monografías y ensayos en los estudiantes.	✓		✓		✓		
34	En los exámenes y/o prácticas evalúa la comprensión y no la memorización.	✓		✓		✓		
35	Las ayudas audiovisuales aplicadas en el aula concitan el interés inmediato de los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: ACTUALIZACIÓN EN SU ESPECIALIDAD</b>								
36	Ha participado en Diplomados o Especializaciones en los últimos 3 años.	✓		✓		✓		
37	Los Docentes son capacitados cada año por iniciativa de la institución.	✓		✓		✓		
38	Los Docentes se capacitan en forma externa porque son conscientes de estar actualizados y dar lo mejor para beneficio de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
39	Investiga y renueva sus conocimientos con bibliografía actualizada al preparar sus clases.	✓		✓		✓		
40	El Docente es consciente que la información actual es temporal y adquiere bibliografía de los últimos cinco años a fin de preparar su material de clase.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: USO DE LAS TICS</b>								
41	Utiliza con frecuencia los equipos multimedia para el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓		
42	Las aulas tienen instalados y poseen equipo multimedia.	✓		✓		✓		
43	La Institución les brinda correo corporativo y pueden colgar sus materiales didácticos en la web.	✓		✓		✓		
44	Los Docentes se capacitan en utilización de aula virtual y manejo de redes sociales.	✓		✓		✓		
45	La utilización de las TICS mejoran la calidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: D<sup>ra</sup> Mg: ALCAS ZAPATA NOEL   DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temático

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

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

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

  
 Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Permiso de la institución donde se aplicó el estudio.



*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana  
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público  
**"JULIO CÉSAR TELLO"**  
Revalidado  
R.D. N° 379-2006-ED



## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "JULIO CÉSAR TELLO" DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR;

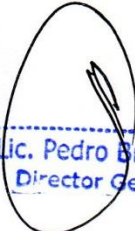
HACE CONSTAR:

Que, la docente **Guende Yuviza, Dextre Puelles**, identificada con DNI N° 10234220, aplicó en el mes de noviembre de 2017 el **Instrumento de Evaluación (cuestionario)** en referencia a su **Proyecto de tesis denominado: "La gestión educativa y los procesos de formación profesional en el desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico-Villa El Salvador-2017"**, las cuales constaron de 45 preguntas, y fueron aplicadas a un total de 80 docentes de las diferentes carreras profesionales técnicas que oferta nuestra Casa Superior de Estudios, cuyos resultados los dio a conocer a este despacho y los sustentará en el Proyecto de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Lima.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines citados precedentemente.

Villa El Salvador, 01 diciembre de 2017.



  
Lic. Pedro Bravo Pardo  
Director General (e)

## Anexo 6. Base de datos

## Base de datos gestión educativa

V1 GESTIÓN EDUCATIVA															
	D1					D2					D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
ENC 1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	5	4	1	5
ENC 2	5	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1
ENC 3	3	5	1	1	2	1	2	1	5	5	1	5	3	1	3
ENC 4	2	3	2	5	3	5	4	1	1	1	1	2	1	1	1
ENC 5	5	5	3	1	5	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
ENC 6	4	2	5	3	3	2	1	3	3	5	5	5	3	5	3
ENC 7	4	2	3	3	5	2	1	1	1	3	5	1	1	1	1
ENC 8	2	5	3	2	3	1	1	1	1	1	3	5	1	2	2
ENC 9	5	4	5	1	4	2	3	2	2	3	4	2	5	4	5
ENC 10	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1
ENC 11	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	4	5
ENC 12	1	1	3	1	4	1	5	3	1	4	1	1	1	2	1
ENC 13	4	2	5	3	3	4	2	5	3	3	3	5	5	1	2
ENC 14	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	1	1	1	3
ENC 15	2	5	5	5	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1
ENC 16	5	4	1	2	4	5	4	5	1	1	4	2	5	5	3
ENC 17	3	2	2	4	2	2	1	1	1	3	4	2	1	3	1
ENC 18	2	3	2	5	3	1	1	1	1	1	2	1	3	5	3
ENC 19	5	5	3	5	4	1	3	2	1	3	5	4	4	4	4
ENC 20	4	2	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
ENC 21	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5
ENC 22	2	1	3	1	3	2	3	1	3	5	1	1	1	1	1
ENC 23	5	4	1	2	4	2	5	2	5	3	4	2	5	3	3
ENC 24	3	5	1	4	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	2
ENC 25	2	3	5	5	5	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
ENC 26	1	5	3	1	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	5
ENC 27	4	2	1	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3
ENC 28	4	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	5	3
ENC 29	5	5	3	5	3	5	4	1	1	1	3	4	5	5	4
ENC 30	5	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	1	1
ENC 31	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	4	5	4
ENC 32	2	3	2	1	1	2	3	5	3	2	2	3	1	1	1
ENC 33	1	5	3	1	4	3	2	5	2	3	1	5	3	2	1
ENC 34	4	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1
ENC 35	4	2	5	5	5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
ENC 36	2	5	3	2	3	2	1	3	3	3	2	5	3	4	5
ENC 37	5	4	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2
ENC 38	3	5	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	5
ENC 39	2	3	5	5	5	5	3	1	1	3	2	3	5	5	5
ENC 40	1	1	3	1	4	3	1	1	3	1	1	5	3	1	1



ENC 41	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	5	5	5
ENC 42	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1
ENC 43	2	5	3	2	3	5	4	5	1	1	2	5	3	1	3
ENC 44	5	4	1	2	4	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1
ENC 45	3	2	5	5	5	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
ENC 46	2	3	2	5	3	2	1	3	5	1	2	3	5	5	5
ENC 47	1	5	3	1	4	2	1	1	1	3	1	5	3	1	1
ENC 48	4	2	2	3	3	1	1	1	1	1	4	2	1	5	1
ENC 49	4	2	5	5	5	1	2	1	3	3	4	2	3	5	5
ENC 50	2	1	3	1	3	4	2	1	1	1	2	1	3	1	1
ENC 51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	2	5	3
ENC 52	3	1	1	1	2	5	4	1	2	2	3	1	1	1	1
ENC 53	2	3	2	5	3	3	5	5	1	3	2	3	2	5	3
ENC 54	1	5	1	1	1	4	3	3	4	5	1	1	1	1	1
ENC 55	4	1	1	5	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1
ENC 56	4	2	3	3	5	4	2	5	3	1	5	5	5	5	5
ENC 57	2	3	2	5	3	4	2	1	1	3	2	1	3	1	1
ENC 58	1	5	3	1	1	2	5	1	2	1	1	2	2	2	5
ENC 59	4	2	5	5	5	5	1	1	2	3	4	2	5	5	5
ENC 60	4	2	3	1	1	3	1	1	4	1	1	2	3	3	1
ENC 61	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	5	2	3	5	5
ENC 62	5	1	1	2	1	1	5	3	1	2	5	1	1	2	1
ENC 63	3	5	5	1	2	4	2	5	3	3	3	5	5	5	5
ENC 64	2	3	2	1	1	4	3	4	4	5	1	1	1	1	1
ENC 65	4	5	2	5	1	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1
ENC 66	4	2	5	3	3	5	4	1	2	1	5	5	5	5	5
ENC 67	4	2	3	3	1	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1
ENC 68	2	1	3	4	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	5
ENC 69	5	4	4	4	4	1	5	3	1	3	5	4	5	5	5
ENC 70	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	5	1	1	1
ENC 71	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5
ENC 72	1	1	1	1	1	5	3	5	3	5	1	1	1	1	1
ENC 73	4	2	5	3	3	3	2	1	5	3	4	2	5	3	3
ENC 74	2	3	2	5	3	3	5	1	1	2	1	1	2	1	1
ENC 75	1	5	5	5	5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
ENC 76	4	2	5	3	3	1	5	3	1	4	3	5	3	5	5
ENC 77	4	2	3	3	5	4	2	1	1	3	1	2	1	1	1
ENC 78	2	2	1	2	5	2	1	2	1	3	1	2	2	5	2
ENC 79	3	5	5	5	3	1	3	1	5	3	3	2	5	5	5
ENC 80	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1

## Base de datos formación profesional

V2 FORMACIÓN PROFESIONAL															
	D1					D2					D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
ENC 1	3	1	4	5	5	3	2	5	5	5	1	3	5	5	5
ENC 2	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	2	5	5	5	2
ENC 3	3	3	5	3	2	2	5	5	1	1	5	5	5	5	5
ENC 4	3	5	3	2	5	3	4	3	5	4	5	5	4	2	2
ENC 5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	5	4	3
ENC 6	5	4	2	1	2	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3
ENC 7	2	5	5	5	5	3	5	3	5	5	2	5	3	1	2
ENC 8	3	5	4	5	3	1	2	4	5	1	3	5	4	5	5
ENC 9	5	1	4	1	4	5	4	2	3	5	5	5	5	4	4
ENC 10	4	3	5	4	3	2	5	3	5	5	3	4	3	2	4
ENC 11	3	2	5	2	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5
ENC 12	5	5	4	3	3	4	3	5	4	5	2	5	5	4	3
ENC 13	5	4	2	2	4	3	5	5	1	2	2	5	5	5	5
ENC 14	2	5	2	2	5	5	5	4	3	4	1	3	5	4	5
ENC 15	3	5	4	5	3	2	5	5	5	3	1	5	5	4	4
ENC 16	5	2	2	2	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4
ENC 17	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3	2	3	5	2	5
ENC 18	3	5	5	5	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4	4
ENC 19	2	2	4	3	2	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5
ENC 20	5	4	2	5	4	5	5	4	3	4	2	2	5	2	5
ENC 21	2	3	3	5	5	5	4	2	5	4	4	3	5	4	5
ENC 22	1	3	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	4	4
ENC 23	2	1	5	5	5	3	5	4	5	1	2	4	4	5	4
ENC 24	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	2	1	2	5
ENC 25	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	1	5	5	4	4
ENC 26	4	3	1	1	3	3	5	5	5	3	3	5	4	5	5
ENC 27	3	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	2	3	2	2
ENC 28	5	5	4	3	3	5	4	2	1	3	2	4	4	5	5
ENC 29	2	5	5	1	1	4	3	5	4	4	2	5	5	5	5
ENC 30	3	5	4	5	5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
ENC 31	5	1	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4
ENC 32	4	3	5	4	3	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4
ENC 33	3	1	5	1	4	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5
ENC 34	5	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5
ENC 35	5	4	2	5	4	3	5	5	5	1	2	3	5	5	5
ENC 36	2	5	1	4	1	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5
ENC 37	3	5	4	5	3	2	4	5	5	5	4	3	5	4	1
ENC 38	5	5	4	4	4	2	1	5	4	5	3	5	5	5	3
ENC 39	4	1	5	1	1	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5
ENC 40	3	5	5	5	4	5	2	5	5	5	2	5	5	2	3

ENC 41	1	1	1	1	1	3	3	5	4	5	3	1	1	1	2
ENC 42	5	4	2	5	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	3
ENC 43	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1
ENC 44	1	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	2	3
ENC 45	2	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	3
ENC 46	3	1	1	1	1	3	5	4	2	5	5	4	2	5	5
ENC 47	5	5	4	4	4	3	2	5	5	5	2	5	5	5	1
ENC 48	4	3	5	4	3	3	3	5	1	1	5	5	4	5	5
ENC 49	3	5	1	1	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5
ENC 50	5	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	3	2	4	3
ENC 51	2	1	1	1	5	2	3	5	5	5	3	5	5	5	5
ENC 52	3	5	4	5	3	1	5	5	4	5	5	5	4	3	5
ENC 53	5	5	1	1	4	1	5	4	2	5	5	4	5	5	2
ENC 54	4	3	1	4	3	3	5	5	5	5	2	5	3	5	3
ENC 55	3	5	5	5	4	2	5	3	5	5	1	3	5	5	5
ENC 56	5	5	1	3	3	1	5	5	5	5	2	5	5	5	3
ENC 57	5	4	2	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	2	2
ENC 58	2	5	5	5	5	2	5	5	4	1	5	5	4	4	1
ENC 59	3	5	4	1	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3
ENC 60	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	2	1
ENC 61	1	3	5	4	3	5	5	4	4	3	1	5	5	4	4
ENC 62	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	3	5	4
ENC 63	5	5	1	3	3	3	5	5	1	3	2	5	5	5	5
ENC 64	1	4	2	5	4	5	5	4	3	5	1	5	5	4	3
ENC 65	2	5	3	4	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5
ENC 66	1	3	1	1	3	3	5	4	1	2	2	3	5	4	5
ENC 67	2	5	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1
ENC 68	3	5	4	5	3	4	3	1	1	2	5	4	3	5	4
ENC 69	5	1	4	1	1	3	5	5	5	3	2	3	5	5	5
ENC 70	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	1	5	5	4	3
ENC 71	3	5	1	1	1	5	4	2	5	3	1	5	4	5	5
ENC 72	5	5	4	3	3	2	5	5	5	2	3	2	5	5	5
ENC 73	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	5	4	5
ENC 74	3	5	1	5	3	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4
ENC 75	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	2	4	3	5	5
ENC 76	1	3	2	2	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5
ENC 77	3	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	2	2	3
ENC 78	5	5	4	3	3	5	4	2	5	1	3	5	4	2	5
ENC 79	5	4	2	1	1	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5
ENC 80	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	3	5	3

## Base de datos desempeño docente

V3 DESEMPEÑO DOCENTE															
	D1					D2					D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
ENC 1	3	3	1	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5
ENC 2	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	2	3	2	3	5
ENC 3	1	2	1	5	5	1	2	1	1	1	5	4	3	3	1
ENC 4	5	4	1	1	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	5
ENC 5	1	2	2	5	3	1	2	2	5	3	3	1	2	2	5
ENC 6	3	3	1	2	1	3	3	5	5	5	2	3	2	2	1
ENC 7	3	5	5	4	5	3	2	2	2	2	5	5	4	4	5
ENC 8	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	2	1	5	2
ENC 9	5	1	2	1	2	5	1	2	2	2	5	3	1	3	1
ENC 10	2	5	3	5	5	2	5	3	5	5	3	5	3	5	3
ENC 11	3	3	1	2	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4
ENC 12	3	2	5	5	5	3	2	5	5	5	2	3	5	4	2
ENC 13	1	2	4	4	3	1	2	2	2	2	1	5	2	2	5
ENC 14	5	4	2	5	2	5	4	2	5	5	1	5	5	5	5
ENC 15	2	5	3	1	3	2	5	3	1	3	1	4	3	3	3
ENC 16	3	1	1	3	1	3	5	5	3	5	3	3	1	3	1
ENC 17	5	5	3	5	5	1	3	2	2	2	3	5	5	5	5
ENC 18	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	2	3	2	3	5
ENC 19	3	2	3	2	1	3	2	3	5	5	2	1	4	3	5
ENC 20	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	3
ENC 21	1	4	2	5	5	1	4	5	5	5	5	3	5	5	5
ENC 22	2	5	3	5	5	2	5	3	5	5	3	5	3	4	1
ENC 23	5	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2
ENC 24	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5
ENC 25	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	4	3	3	1
ENC 26	2	1	5	1	1	2	5	5	5	5	3	3	1	3	1
ENC 27	2	5	5	5	5	2	5	1	2	1	3	5	5	5	5
ENC 28	2	5	3	5	5	2	5	3	5	5	2	3	2	5	5
ENC 29	3	1	1	5	1	3	1	4	5	5	2	1	4	4	1
ENC 30	1	3	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	5	2	5
ENC 31	3	3	1	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5
ENC 32	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	3	5	3	2	3
ENC 33	1	2	1	5	5	5	2	1	1	2	3	1	1	2	1
ENC 34	5	4	1	1	4	5	4	5	5	4	2	3	5	4	5
ENC 35	1	2	2	5	3	1	2	2	5	3	1	5	5	2	3
ENC 36	3	3	1	2	1	5	3	5	2	5	1	1	1	1	4
ENC 37	3	5	5	4	5	3	2	1	1	2	5	4	5	5	5
ENC 38	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	1	3	5
ENC 39	5	1	2	1	2	5	1	2	5	2	3	1	2	1	1
ENC 40	2	5	3	5	5	2	5	3	5	5	2	3	5	5	5

ENC 41	3	3	1	2	5	3	5	4	5	5	2	5	4	5	5
ENC 42	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	1	2	3
ENC 43	1	2	4	4	3	3	3	1	2	1	5	3	1	2	1
ENC 44	5	4	2	5	2	3	5	3	5	5	3	5	3	4	5
ENC 45	2	5	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2
ENC 46	3	1	1	3	1	3	5	5	5	3	2	3	2	1	1
ENC 47	5	5	3	5	5	1	3	1	3	1	5	4	5	5	5
ENC 48	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	1	3	5
ENC 49	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	1	5	2	3
ENC 50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	5	5
ENC 51	1	4	2	5	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4
ENC 52	2	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	2	1	2	5
ENC 53	5	3	1	3	3	3	3	1	2	1	5	3	1	3	1
ENC 54	3	3	3	3	2	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3
ENC 55	3	2	3	2	3	1	2	1	4	5	3	3	3	2	4
ENC 56	2	1	5	1	1	3	5	3	5	3	2	3	2	1	2
ENC 57	5	5	5	5	5	1	3	1	3	1	5	5	5	5	3
ENC 58	2	5	3	5	5	3	3	3	5	5	1	5	1	5	4
ENC 59	3	1	1	5	1	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3
ENC 60	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	3	5
ENC 61	3	3	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5
ENC 62	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	2	3	2	3	5
ENC 63	1	2	1	5	5	3	3	1	2	5	2	1	4	3	5
ENC 64	5	4	1	1	4	3	5	5	5	5	4	2	5	4	4
ENC 65	1	2	2	5	3	1	2	5	4	2	1	1	1	1	1
ENC 66	3	3	1	2	1	3	1	5	5	5	3	1	1	1	1
ENC 67	3	2	5	4	5	1	3	5	3	5	3	5	5	5	4
ENC 68	1	5	5	1	5	3	3	5	5	5	2	3	5	3	5
ENC 69	5	1	2	1	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	1
ENC 70	2	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	3	5
ENC 71	3	3	5	2	5	3	1	4	3	3	5	4	5	5	4
ENC 72	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5	2	3	2	2	5
ENC 73	1	2	4	4	3	3	3	1	2	5	2	1	4	4	1
ENC 74	5	4	2	5	2	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4
ENC 75	2	5	3	1	3	1	2	5	4	2	5	3	1	3	1
ENC 76	3	1	1	3	1	3	5	3	5	5	1	1	1	1	4
ENC 77	5	3	3	5	5	1	3	5	3	1	3	4	5	5	4
ENC 78	3	3	5	1	4	5	5	5	5	5	2	3	5	1	5
ENC 79	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	5	5	4	3
ENC 80	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5

Anexo 7. Matriz de operacionalización de las variables



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA**  
**DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable 1: Gestión Educativa:** Alvarado (2006), señala que la Gestión Educativa “Se entiende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales.” (p.17).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p><b>Gestión Institucional</b></p> <p>Minedu-Modulo de planeamiento integral (2004) Actividades referidas al proceso de planificación, dirección y organización de la institución educativa (instrumentos de gestión, liderazgo del director, toma de decisiones, comunicación con otras instancias, coordinación con otras instituciones, evaluación y control).(p.51)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumentos de gestión.</li> </ul>	<p>El director fomenta la elaboración de los instrumentos de gestión en equipos de trabajo.</p>	<p>Alto: 165 - 225</p> <p>Medio:105 - 164</p> <p>Bajo: 45 - 104</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyecto Educativo Institucional.</li> </ul>	<p>El director ha realizado reuniones frecuentes para elaborar el Proyecto Educativo Institucional del Instituto.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyectos de Proyección Social.</li> </ul>	<p>El Instituto tiene como Política desarrollar actividades y Proyectos de Proyección Social dirigidos a la comunidad del distrito.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en Ámbito Empresarial.</li> </ul>	<p>El Instituto superior participa activamente en el ámbito empresarial y en las actividades del distrito de Villa el Salvador.</p> <p>El Instituto Superior realiza actividades de emprendimiento empresarial y fomenta la participación de la comunidad del distrito de Villa el Salvador.</p>	
<p><b>Gestión Pedagógica</b></p> <p>Minedu-Modulo de planeamiento integral(2004) Se consideran los aspectos relacionados, con</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de unidades didácticas.</li> </ul>	<p>La Dirección impulsa la elaboración, aplicación y evaluación de unidades didácticas en las diferentes áreas curriculares.</p>	
		<p>La Dirección promueve e incentiva el mejoramiento de los contenidos actualizados y acordes a la realidad del distrito.</p>	

<p>la propuesta pedagógica fundamentalmente (currículo, principios educacionales, principios psicopedagógicos, metodología de la enseñanza – aprendizaje, el sistema de evaluación, materiales educativos, estilos de aprendizajes). (p.51)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso adecuado de materiales didácticos.</li> </ul>	<p>La Dirección promueve la adquisición, creación y uso adecuado de los materiales didácticos.</p>	
		<p>La Dirección Promueve que los materiales didácticos estén al alcance de los estudiantes a través del aula virtual.</p>	
<p><b>Gestión Administrativa</b></p> <p>Minedu-Modulo de planeamiento integral (2004) Considera los aspectos relacionados con el potencial humano (selección de personal, movimiento del personal de capacitación); recursos financieros (presupuesto, manejo contable); infraestructura que comprende local (aulas, pisos, puertas, ventanas); las instalaciones (agua, luz); mobiliario, servicios higiénicos y comedor entre otros. (p.51)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de programaciones.</li> </ul>	<p>La Dirección promueve que los equipos docentes elaboren conjuntamente las programaciones que desarrollarán en las aulas, fijando un diseño marco.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de equipos multimedia.</li> </ul>	<p>La Dirección ha planificado claramente la implementación de equipos multimedia, computadoras e internet en la sala de profesores.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biblioteca actualizada.</li> </ul>	<p>La Dirección ha implementado un aula con equipamiento multimedia, tv, equipo de audio, etc. De tal forma que los docentes puedan desarrollar algunas clases específicas.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de limpieza, mantenimiento y seguridad.</li> </ul>	<p>En su opinión la Dirección hace los esfuerzos necesarios para contar con una biblioteca debidamente implementada y actualizada.</p>	
<p>La Dirección promueve el servicio eficiente de limpieza de SSHH, mantenimiento de áreas verdes del Instituto, paredes, etc.</p>	<p>La Dirección hace los esfuerzos por redoblar la seguridad de las instalaciones, equipos físicos, así como la integridad de las personas que laboran, así como la comunidad estudiantil.</p>		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE FORMACIÓN PROFESIONAL

### DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable 2: Formación Profesional:** E. Valdivia (1994), señala que la Formación Profesional “la formación profesional es el entrenamiento sistemático de una persona, para desarrollar una ocupación con demanda en la sociedad y seleccionada entre las inquietudes vocacionales del estudiante” (p.6).

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
<b>Nivel Personal</b>  Minedu-Materiales de trabajo (2012) La Formación Profesional Consolida la formación del trabajador como ciudadano, brindándole educación para y en el trabajo acorde a estándares reconocidos sectorial y socialmente y en el marco de la educación continua.(p.7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afán de superación, capacitación y autorrealización.</li> </ul>	El estudiante tiene afán de superación, capacitación y autorrealización.	Alto: 165 - 225  Medio:105 - 164  Bajo: 45 - 104
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia, puntualidad y responsabilidad.</li> </ul>	El estudiante en general tiene buena asistencia, puntualidad y responsabilidad.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propone ideas para mejorar procesos o para resolver problemas.</li> </ul>	Los estudiantes son organizados y toman la palabra en las reuniones de las autoridades del Instituto.	
		En las estadísticas del Instituto existe poco nivel de deserción estudiantil.	
<b>Nivel Social</b>  Minedu-Materiales de trabajo (2012) La Formación Profesional Garantiza la promoción social y la elevación del nivel de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo y trabajo en equipo.</li> </ul>	Los estudiantes en su formación han aprendido liderazgo y a trabajar en equipo lo que los hace competitivos.	
		Los estudiantes participan activamente en las actividades del distrito de tal forma que se siente la presencia del instituto.	



calificación de la población trabajadora, brindándole con ello oportunidades de crecimiento personal, profesional y comunitario. (p.7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en actividades del distrito.</li> </ul>	Los estudiantes participan activamente en eventos del distrito, de la municipalidad, del parque industrial, etc. De tal forma que es consciente del desarrollo del distrito.	
		Los estudiantes participan en actividades del distrito representando al Instituto.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyección a la comunidad</li> </ul>	Los estudiantes realizan actividades de proyección a la comunidad y labor social.	
<b>Nivel Productivo</b>  Minedu-Materiales de trabajo (2012) La Formación Profesional de nivel técnico de calificación apunta a desarrollar las capacidades y habilidades que se basan en conocimientos técnicos avanzados y polivalentes y en la utilización de metodologías y técnicas específicas que exigen interpretación fundamentada y que se le exigen a aquellos que se desempeñan en ocupaciones de contenido técnico específico. (p.15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño Profesional.</li> </ul>	El desempeño profesional de nuestros egresados es bien considerado por las empresas del medio.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil Profesional.</li> </ul>	El perfil profesional de los egresados de nuestro Instituto, fue elaborado teniendo en cuenta las demandas sociales del mercado ocupacional.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Estudio.</li> </ul>	El plan de estudios de las diferentes carreras que se encuentran vigente puede ser considerado como especializado y actualizado.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prácticas Profesionales.</li> </ul>	Los estudiantes salen hacer sus prácticas profesionales a las empresas del parque industrial, municipalidad u otras instituciones de la comunidad del cual el Instituto cuenta con los convenios pertinentes.	
		Se puede decir que los estudiantes están bien formados de modo que en sus prácticas profesionales demuestran sus destrezas con responsabilidad y creatividad.	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

### DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable 3: Desempeño Docente: Montenegro** (2003), señala que el Desempeño Docente” es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tiene en cuenta en el momento de la aplicación”. (p.44).

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
<b>Estrategia Metodológica</b>  La Torre (2013) Las actividades que realiza el estudiante en el aula y fuera de ella, son estrategias de aprendizaje diseñadas por el profesor para que el estudiante desarrolle habilidades mentales y aprenda contenidos, se desarrollan destrezas y actitudes, valores utilizando los métodos de aprendizaje como medios para aprender los objetivos .las actividades se realizan mediante la aplicación de estrategias metodológicas.(p.15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovaciones metodológicas.</li> </ul>	Desarrolla innovaciones metodológicas en su unidad didáctica dentro de su área.	Alto: 165 - 225  Medio:105 - 164  Bajo: 45 - 104
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación hacia la investigación.</li> </ul>	Motiva a tener una actitud de investigación respecto al curso que enseña.  Los docentes promueven el desarrollo de las monografías y ensayos en los estudiantes.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación.</li> </ul>	En los exámenes y/o prácticas evalúa la comprensión y no la memorización.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ayudas audiovisuales.</li> </ul>	Las ayudas audiovisuales aplicadas en el aula concitan el interés inmediato de los estudiantes.	
<b>Actualización en su especialidad</b>  Panez (2013) El verdadero agente de cambio es el docente y de aquí la necesidad y relevancia de formarlo apropiadamente,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diplomados o especializaciones.</li> </ul>	Ha participado en Diplomados o Especializaciones en los últimos 3 años.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación permanente.</li> </ul>	Los docentes son capacitados cada año por iniciativa de la Institución.	

mantenerlo actualizado y buscando su superación profesional permanente. Es necesario tomar conciencia de la necesidad de formar pedagógicamente al docente. (P.2)		Los docentes se capacitan en forma externa porque son conscientes de estar actualizados y dar lo mejor para beneficio de sus estudiantes.
	• Bibliografía actualizada.	Investiga y renueva sus conocimientos con bibliografía actualizada al preparar sus clases.
		El docente es consciente que la información actual es temporal y adquiere bibliografía de los últimos cinco años a fin de preparar su material de clase.
<b>Uso de las tics.</b>  Belloch (2011) El ordenador puede ser en el aula una ventana a la sociedad, en donde el alumno acceda a informaciones y contenidos relevantes para su formación. Asimismo, el profesor puede utilizar en su aula una fuente importante de recursos educativos de gran calidad y con un alto contenido multimedia, lo cual resulta extraordinariamente motivador para los alumnos. (p.8)	• Uso de equipos multimedia.	Utiliza con frecuencia los equipos multimedia para el desarrollo de sus clases.
	• Aulas equipadas.	Las aulas tienen instalados y poseen equipo multimedia.
	• Utilización de Tics.	La Institución les brinda correo corporativo y pueden colgar sus materiales didácticos en la web.
		Los docentes se capacitan en utilización de aula virtual y manejo de redes sociales.
		La utilización de las Tics mejorara la calidad educativa.

# Anexo 8. Prints de resultados

	V1: GESTIÓN EDUCATIVA										V2: FORMACIÓN PROFESIONAL										V3: DESEMPEÑO DOCENTE																									
	Gestión Institucional					Gestión Pedagógica					Gestión Administrativa					Nivel Personal					Nivel social					Nivel Productivo					Estrategia Metodologica					Act. En su Especialidad					Uso de las TICS					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	
D1	4	3	2	2	1	1	3	2	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	5	3	3	4	5	2	2	3	1	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	2	3	3	4	
D2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	1	3	5	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	
D3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	5	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	4	1	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	5	2	3	3	3	4	3	4	4	
D4	3	4	1	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	1	2	4	4	3	4	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	3			
D5	2	4	4	4	2	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	2	1	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	1	4	3	4	3	4	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	3		
D6	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	2	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	2	3	3	4	
D7	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	2	4	5	2	3	3	3	4	3	4	4		
D8	4	4	1	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
D9	3	3	3	3	1	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3		
D10	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	2	3	1	1	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	1	1	4	3	1	1	4	
D11	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	5	4	3	4	2	2	3	4	1	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
D12	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
D13	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	1	3	1	1	1	1	3	4	5	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1	2	3	2	
D14	3	3	2	4	2	2	4	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3		
D15	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	2	4	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	1	2	3	2	3	2	2	1	3	3		
D16	3	4	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	4	1	4	4	1	1	4	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	1	4	3	
D17	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	1	4	1	2	3	1	1	1	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	1	2	3	3	
D18	3	4	3	4	1	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	1	1	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	4	3	1	3	
D19	4	3	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3	1	3	3	3	4	4	3	1	3	2	3	2	3	
D20	3	3	1	1	1	3	1	1	5	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3		
D21	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	
D22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	2	
D23	3	3	3	2	1	3	1	4	4	4	2	3	3	4	1	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3		
D24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3
D25	5	5	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	1	1	3	2	5	5	4	4	5	2	2	2	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	
D26	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3
D27	4	4	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	3	1	3	3	3	4	2	2	3	5	2	1	2	2	
D28	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	3	
D29	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	1	4	2	1	2	2	2	1	1	1	1	
D30	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	2	1	1	1	1	1	
D31	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	3	4	5	2	3	4	5	5	3	5	5	1	1	2	2	1	1	2	1	
D32	4	3	1	4	1	4	4	3	1	4	3	3	3	3	2	4	4	1	2	2	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	2	2	1	1	1	1	1	
D33	5	5	2	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	1	3	4	1	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	1	3	1
D34	3	3	3	4	1	3	3	1	4	2	2	3	3	4	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	1	1	2	1	
D35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	
D36	5	5	2	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	4	4	3	3	
D37	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	3	1	2	1	3	3	
D38	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	2	2	4	1	2	1	4	4	5	3	3	4	1	4	3	2	4	3	2	2	3	3	4	1	2	3	
D39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	1	4	3	1	1	3	1	2	1	3	3	
D40	3	3	3	4	1	4	3	2	4	3	3	2	3	4	1	3	4	1	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	2	5	5	4	4	4	1	1	1	3	3	2	3	3	
D41	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	5	4	1	2	3	1	4	3	3	3	2	2	1	1	1	3	1		
D42	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	1	3	3	1	4	2	1	1	1	2	1	1		





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### **Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis**

Yo, Luzmila Lourdes Garro Aburto asesora del curso de desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis de la estudiante Mg. Guende Yuviza Dextre Puelles titulada: **“La gestión educativa y los procesos de formación profesional en el desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico – Villa El Salvador – 2017”**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

La suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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, 18 de octubre del 2018


---

Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI: 09469026

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1051413501&co=1013905410&s=1&l=es

feedback studio Tesis -- /0 < 1 de 1 > ?

  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión educativa y los procesos de formación profesional en el desempeño docente en un Instituto Superior Tecnológico – Villa El Salvador - 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
 Doctora en educación

**AUTORA:**  
 Mg. Guende Yuviza Dextre Puelles

**ASESORA:**  
 Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

**SECCIÓN:**  
 Educación e Idiomas

Resumen de coincidencias

25 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	14 % >
2	www.mineduc.cl <small>Fuente de internet</small>	2 % >
3	repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
4	repositorio.uancv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
5	www.efdeportes.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
6	www.monografiass.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
7	caughttruch.blogspot.c... <small>Fuente de Internet</small>	1 % >

Página: 1 de 59    Número de palabras: 11501    Text-only Report    High Resolution    Activado

12:11 p.m.  
18/10/2018



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)

DEXTRE PUELLES GUENDE YUVIZA  
 D.N.I. : 10234220  
 Domicilio : SECTOR 2, GRUPO 23-A, MANZANA K, lote 17 - VES.  
 Teléfono : Fijo : 415-8199 Móvil : 999893423  
 E-mail : ucva.dextre@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
 Escuela : .....  
 Carrera : .....  
 Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : DOCTORA  
 Mención : EDUCACIÓN

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

DEXTRE PUELLES, GUENDE YUVIZA

Título de la tesis:

LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO - VILLA EL SALVADOR - 2017

Año de publicación : .....

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

A través del presente documento,

Sí autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : .....





# 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 POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Dextre Puelles, Guende Yuviza

INFORME TITULADO:

LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LOS PROCESOS DE FORMACIÓN

PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UN INSTITUTO  
SUPERIOR TECNOLÓGICO - VILLA EL SALVADOR - 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTORA EN EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 ENERO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD.



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN