



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión institucional y competencia docente en el Instituto de  
Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San  
Juan de Miraflores

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Eufrazio Joel, García Dávila (ORCID: 0000-0002-4470-7943)

**ASESOR:**

Dr. Edwin Alberto Martínez López (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

**LIMA – PERÚ**

**2020**

**Dedicatoria:**

Esta tesis la dedico principalmente a Dios por bendecirnos cada día, por darnos fortaleza en estas épocas difíciles de grandes riesgos por la pandemia del COVID-19. A mi esposa Esperanza, mi hijo Daniel, mis padres y hermanos, por ser mi mayor motivo y fuerza impulsora para lograr mis propósitos.

### **Agradecimiento:**

A Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres que supieron darme su ejemplo de trabajo y honradez y a mi esposa Esperanza por su valioso apoyo y paciencia a mi hijo Daniel por ser la inspiración y motivación de mis esfuerzos.

También, agradecer al Dr. Edwin Alberto Martínez López, por su apoyo incondicional para lograr uno de mis propósitos y a cada uno de los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Lima.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El / La Bachiller: Garcia Davila Eufracio Joel

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:  
*Gestión Institucional y Competencia Docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores*

Fecha: 13 de agosto de 2020

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE:  
Dra. Nilsa Sifuentes Pinto

SECRETARIO:  
Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo

VOCAL:  
Dr. Edwin Martinez Lopez

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

- APROBADO POR MAYORÍA

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

-  
-  
-

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- REVISAR NORMAS 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.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## Declaratoria de autenticidad

Yo, Eufrazio Joel García Dávila estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión institucional y la competencia docente en el instituto de Educación Superior tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores”, en 104 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, 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, 11 de agosto de 2020

El autor



## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO</b>	<b>17</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Variable y Operacionalización	19
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento	24
2.6. Métodos de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	25
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>26</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>41</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>43</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>53</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	54
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	56

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	64
Anexo 5: Constancia de consentimiento informado (si aplica)	68
Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)	69
Anexo 7: Matriz de respuestas de la aplicación de encuesta	70
Anexo 8: Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman	81
Anexo 9: Pantallazos de respuestas de la aplicación de encuesta.	82
Anexo 10: fotografías	85

## Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable: Gestión Institucional	20
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Competencia Docente	21
Tabla 3	Prueba de confiabilidad del cuestionario de la variable Gestión Institucional	23
Tabla 4	Prueba de confiabilidad del cuestionario de la variable competencia docente	23
Tabla 5	Distribución de porcentajes y frecuencia de gestión institucional	26
Tabla 6	Distribución de porcentajes y frecuencia de liderazgo	27
Tabla 7	Distribución de porcentajes y frecuencia de Planificación estratégica	28
Tabla 8	Distribución de porcentajes y frecuencia de Evaluación y monitoreo de la gestión	29
Tabla 9	Distribución de porcentajes y frecuencia de Clima institucional	30
Tabla 10	Distribución de porcentajes y frecuencia de Competencia Docente	31
Tabla 11	Distribución de porcentajes y frecuencia de Enseñanza - Aprendizaje	32
Tabla 12	Distribución de porcentajes y frecuencia de Especialización tecnológica	33
Tabla 13	Distribución de porcentajes y frecuencia de Innovación e investigación	34
Tabla 14	Distribución de porcentajes y frecuencia de convivencia institucional	35
Tabla 15	Correlación de la hipótesis general	36
Tabla 16	Correlación de la hipótesis específica 1	37
Tabla 17	Correlación de la hipótesis específica 2	38
Tabla 18	Correlación de la hipótesis específica 3	39
Tabla 19	Correlación de la hipótesis específica 4	40



		Página
Figura 1	Niveles de gestión institucionales	26
Figura 2	Niveles de liderazgo	27
Figura 3	Planificación estratégica	28
Figura 4	Evaluación y monitoreo de la gestión	29
Figura 5	Niveles de Clima institucional	30
Figura 6	Niveles de Competencia Docente	31
Figura 7	Niveles de Competencia Docente	32
Figura 8	Niveles de Especialización tecnológica	33
Figura 9	Niveles de Innovación e investigación	34
Figura 10	Niveles de convivencia institucional	35

## RESUMEN

La presente tesis, Gestión institucional y Competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión institucional y competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional simple, la muestra fue de 164 estudiantes de los ocho programas de estudios: Administración de Empresas, Contabilidad, Computación e Informática, Electrotecnia Industrial, Electrónica Industrial, Mecánica de Producción, Mecánica Automotriz y Construcción Civil, de los turnos diurno y nocturno; la técnica de recopilación de datos fue mediante la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, una para cada variable, los cuales fueron sometidos a la prueba de confiabilidad aplicado a 20 estudiantes, así mismo se hizo la validación mediante el juicio de expertos. Los resultados indican que el 14.63% percibe que la gestión institucional es regular, el 65.85% percibe que es buena y el 19.51% percibe que es muy buena. Así mismo, el 9.15% percibe que la Competencia Docente es regular, el 59.76% percibe que es buena y el 30.10% percibe que es muy buena. Se concluyó que Existe relación entre gestión institucional y la competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores ( $\rho = \rho = 0.676$ )

**Palabras claves:** Gestión institucional, competencia docente, Instituto de Educación Superior Tecnológico.

## ABSTRACT

The present thesis, Institutional Management and Teaching Competence at the Gilda Ballivian Rosado Public Institute of Higher Technological Education, San Juan de Miraflores had the general objective of determining the relationship between institutional management and teaching competence at the Gilda Ballivian Rosado Public Technological Higher Education Institute, San Juan from Miraflores, the type of research was descriptive, correlational simple, the sample was 164 students from the eight study programs: Business Administration, Accounting, Computing and Informatics, Industrial Electrical Engineering, Industrial Electronics, Production Mechanics, Automotive Mechanics and Civil Construction , of the day and night shifts; the data collection technique was through the survey technique and the instrument applied was the questionnaire, one for each variable, which was submitted to the reliability test applied to 20 students, and the validation was made through the judgment of experts. The results indicate that 14.63% perceive that the institutional management is regular, 65.85% perceive that it is good and 19.51% perceive that it is very good. Likewise, 9.15% perceive that Teaching Competence is regular, 59.76% perceive that it is good and 30.10% perceive that it is very good. It was concluded that there is a relationship between institutional management and teaching competence at the Gilda Ballivian Rosado Institute of Higher Technological Education, San Juan de Miraflores ( $\rho = \rho = 0.676$ )

**Keywords:** Institutional management, teaching competence, Higher Technological Institute

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional, las instituciones a menudo pasan por conflictos que en ocasiones no pueden ser superados. Dentro de la gama de actividades empresariales, el rubro de educación no es la excepción, por ello, hablar de gestión institucional es de gran importancia por ser un proceso destinado a fortalecer los programas de educación institucional, que ayudarán a conservar la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas y ennoblecen el proceso de enseñanza en respuesta a las necesidades educativas locales. Así mismo, hablar de competencia docente es también de interés porque tiene que ver mucho con la calidad de servicios que puede brindar una institución educativa.

Al respecto, Rico (2016) realizó una investigación en Colombia, destacando a la gestión educativa como aquel elemento de notoria importancia en la calidad de desempeño en cualquier institución. Se detectaron problemas en la formulación de planes institucionales articulados con los planes de estudios, con el desarrollo de competencias, la implementación y uso limitado de equipos de laboratorio, talleres y de oficina, debilidad en las actividades de promoción de los programas de estudios, débil articulación con el sector productivo e insuficiente proceso de selección y promoción de personal.

A nivel nacional, Hernández (2019) realizó un estudio de gestión institucional y competencia docente de una institución de la ciudad de Trujillo, donde encontró problemas de desempeño tanto en la gestión, como en la docencia, entre ellos: débil liderazgo, deficiencias administrativas para la implementación del currículo, plan de trabajo institucional insuficiente o con objetivos fuera de la realidad y docentes desmotivados.

A nivel local, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado del distrito San Juan de Miraflores. Es un instituto creado con Resolución Ministerial N° 0309-80-ED y Código Modular 705012, cuenta actualmente con ocho (08) programas de estudios. Por su ubicación estratégica en una zona sur de Lima Metropolitana con alta densidad poblacional, el instituto cuenta con 1150 estudiantes en años regulares. El cargo de director es por concurso público de méritos desarrollado por la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, quien la reconoce mediante Resolución

Directoral Regional en marco a lo dispuesto en la Resolución de Secretaria General N° 324-2017-MINEDU. El año 2019 fue un año crítico en la gestión del instituto, debido a que, se cambió de director por conflictos internos, el clima organizacional se vio afectado fuertemente, hasta la intervención del Ministerio de Educación. La débil gestión institucional afectó significativamente la competencia docente, el compromiso y trabajo en equipo; en este contexto, se estaría afectando negativamente la calidad de servicio educativo que se reflejaría en deserción estudiantil, incremento de la indisciplina y la baja inserción laboral. Estas deficiencias en la gestión impiden el desarrollo de institucional, al no tener los objetivos claros plasmados en sus instrumentos de gestión, las mismas, no fueron formulados por los grupos de interés institucional; es decir, la misión, visión y objetivos estratégicos no guardan correspondencia con las necesidades actuales.

De otra parte, no se realizan seguimiento, monitoreo y evaluación de sus objetivos programados en la implementación de sus planes anuales de trabajo. Cabe precisar, las actividades planificadas articuladas a los objetivos estratégicos son eje principal que enfrenta el desarrollo de la educación hacia una buena calidad de servicio educativo, con la participación activa de los actores institucionales con buen liderazgo, planificación, seguimiento monitoreo y evaluación de la gestión orientado a resultados. El incumplimiento de los planes de capacitación, escaso trabajo colaborativo directivo/docente y docente/estudiante se refleja en la ausencia de desarrollo de proyectos de innovación y la frágil articulación con el sector productivo para el desarrollo de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo de los estudiantes.

El año 2018 el Ministerio de Educación, seleccionó a nivel de la región Lima Metropolitana para la implementación del “Modelo de Gestión Educativa de Excelencia”, por las condiciones internas (carreras pertinentes y disposición de área para ampliar la infraestructura, terreno saneamiento físico-legal) y condiciones externas (alta densidad poblacional de egresados de secundaria y sector económico dinámico adyacente como Villa el Salvador), el modelo plantea un cambio organizacional y la contratación de un director gerente experto en gestión institucional y de proyectos, desde cuya posición impulse la mejora del servicios, maximizando las competencias de los docentes nombrados y contratados. La competencia e idoneidad docente es estratégico en la formación técnico profesional acorde al exigente mercado laboral. Por lo expuesto, cabe preguntarse ¿Existe relación entre la gestión institucional y la competencia docente?

Sobre los antecedentes internacionales se tomó en cuenta a López, García y Martínez (2019), quienes realizaron un estudio descriptivo cualitativo. El resultado principal muestra que los docentes no están de acuerdo con la forma en que el director general ejecuta el liderazgo y la gestión institucional, lo que está relacionado con resultados negativos de aprendizaje alcanzados por los alumnos; concluye, que los directores promuevan el trabajo en equipo y la comunicación dinámica y abierta en las corporaciones de educación superior para solucionar sus problemas situacionales más apremiantes.

También se consideró a Torres (2018), en su investigación planteó como objetivo determinar el nivel de calidad educativa y la gestión institucional, concluyendo que las variables calidad educativa y gestión institucional presentan un nivel medio; en consecuencia, la calidad educativa no puede ser homogenizada ni estandarizada. De acuerdo a las distintas realidades educativas, la calidad se considera más como una meta que como un indicador o un resultado específico, en tanto, la gestión institucional más allá de dar un rumbo debe ser una herramienta que toma posturas frente a las metas planteadas tomando en cuenta a la capacidad y posibilidades institucionales; de igual modo, se tomó en cuenta la investigación de Carro, Hernández, Lima y Corona (2016), en su artículo científico se realizó un estudio descriptivo transversal de corte cuantitativo, el cual se aplicó a una muestra intencional estratificada de 346 sujetos; concluyó que el nivel de competencias docentes es el nivel regular. Finalmente, se consideró a Aristimuño (2016) en su estudio tuvo como objetivo, establecer el impacto de la planificación el nivel de gestión institucional, concluyendo que tiene un nivel medio.

Dentro de los antecedentes nacionales, se consideró a Casas (2019), tuvo como interés en su investigación, establecer el nivel de competencia docente y aprendizaje autónomo, realizó un estudio descriptivo correlacional. Se concluyó que el nivel tanto de competencia docente y aprendizaje - autonomía presenta un nivel medio. Asimismo, se consideró a Saavedra (2019), cuyo objetivo fue establecer la relación de la capacitación docente y la gestión educativa, para el cual efectuó un estudio descriptivo correlacional, en una muestra estudiantil de 85 estudiantes, en la recolección de datos mediante encuesta, concluyendo que la gestión educativa y capacitación presenta un nivel medio.

De la misma forma, se tomó a Cárdenas y Pacheco (2018), en cuya investigación planteó como objetivo establecer la relación entre gestión de la institución y desempeño docentes en la formación profesional, para lo cual realizó un estudio descriptivo correlacional, concluyendo en la existencia de correlación entre gestión de la institución y competencia docente. Asimismo, Valencia (2018), se planteó determinar el nivel de gestión institucional, fue un estudio descriptivo cuantitativo, la muestra de 100 docentes que representaron a las 8 instituciones. Luego de haber sometido a las pruebas estadísticas, se concluyó que la variable gestión institucional presenta un nivel medio. Finalmente, se considera a Abarca (2017), quien, en uno de los objetivos específicos de su tesis, planteó establecer el nivel de gestión institucional y mejoramiento continuo, realizó un estudio descriptivo en 191 estudiantes, para el levantamiento de datos aplicó como instrumento el cuestionario que fue previamente sometido a la prueba de confiabilidad, concluyendo que el nivel de gestión institucional es medio.

La gestión institucional, se entiende como un conjunto de estrategias para liderar instituciones educativas de una manera innovadora e integral, que puede guiar la toma de decisiones y esforzarse por mejorar la educación en la institución. Sus elementos son: el liderazgo, la planificación estratégica, el monitoreo / evaluación de la gestión y un buen clima institucional (Jaya y Guerra 2017). Para su mejor comprensión se define a uno de sus elementos, el liderazgo, como aquella capacidad de influir en un individuo, grupo, dirigiéndolos a conseguir los objetivos de la organización, para lograr la tarea con la ayuda de otras personas (Mena, Bogueño, y Valdés ,2019). El liderazgo es el arte de obtener de las personas más de lo que creen que pueden dar, su componente obligatorio es la voluntad del grupo de aceptar y apoyar las acciones del líder (Acevedo, 2017).

Por otro lado, las consecuencias de ausencia de liderazgo en la organización son muy negativas: esta es la necesidad de crear un sistema de control burocrático en combinación con un sistema de recompensas y castigos, la falta de entusiasmo y ánimo para que los empleados trabajen activamente (en este caso, la empresa simplemente sigue la corriente y no hay la necesidad de enfocarse en su desarrollo). A nivel racional, el liderazgo proviene de la estrategia, la gestión, la estructura organizativa y las tareas actuales. Sus componentes irracionales son la influencia, deseos, motivos, cultura corporativa, características personales (Bernasconi et al, 2018).

Así mismo, el liderazgo se muestra con la capacidad influir, generar motivación y toma de decisiones entre las alternativas la más apropiada que permita un salto cualitativo para mejorar las condiciones de vida institucional y de sus miembros; cabe señalar, que es un ejercicio que se visualiza en los entornos del trabajo, familia, negocios, deporte, científico, político, militar, en el ámbito profesional, etc.; es decir, las decisiones se toman en cualquier momento, la diferencia entre cada decisión radica en el proceso o la forma de decisión (Rojas, et al, 2016). Para que el liderazgo sea exitoso es necesario optar por un estilo de liderazgo idóneo. Pero el estilo de liderazgo que se requiere es el liderazgo situacional de Kenneth Blanchardl (Rincón, 2017). Según el autor, este estilo es el más efectivo, uno que se adapte a los empleados en cada situación, es decir, un estilo de liderazgo que se adapte a las necesidades del equipo, basándose en dos principios: *comportamiento directivo*, que tiene que ver con definir funciones y tareas subordinadas, el que indique qué deben hacer, cómo y cuándo y el que controla los resultados. El segundo principio es el *comportamiento de apoyo*, que significa centrarse en el desarrollo grupal, en el fomento para participar en las decisiones, determina la cohesión apoyando y motivando al equipo.

Así mismo, dentro del liderazgo, es necesario mencionar acerca de la participación y trabajo en equipo, tiene que ver con un espíritu de cooperación voluntaria y esfuerzo concertado que se refleja en el logro de metas orientado a los resultados establecidos. Puede movilizar todos los recursos y talentos de los miembros del equipo, y automáticamente alejará toda discordia e injusticia, al tiempo que otorgará las recompensas apropiadas a aquellos devotos sinceros y desinteresados. Si el trabajo en equipo es voluntario, definitivamente producirá un poder fuerte y duradero. (Carmona, 2019).

Por otro lado, la *planificación estratégica* es una herramienta organizacional de proceso sistémico que ayuda a las organizaciones a tomar decisiones sobre las tareas actuales y los caminos que deben seguir para adaptarse a los cambios y necesidades ambientales en el futuro para lograr los máximos beneficios, con eficiencia, efectividad y calidad de los bienes y servicios prestados. La planificación estratégica incluye la práctica de formular y establecer objetivos prioritarios, cuya característica principal es determinar los planes de acción para lograr estos objetivos (López y Del Pilar, 2018). Del mismo modo, un plan estratégico es un proceso sistemático de formulación e implementación de planes para alcanzar las metas, es un proceso de gestión que permite a una organización



definir, establecer y ejecutar actividades para alcanzar los objetivos. Esto se basa en optar por la mejor decisión para los propósitos y fines de la institución (Watts, 2017). Así mismo, en el área de negocios, se utiliza para proporcionar orientación general (denominada estrategia comercial) a la empresa en estrategias financieras, recursos humanos o estrategias de desarrollo organizacional, incluido el desarrollo de productos y marcas y estrategias de marketing. La tecnología de la información enumera solo unas pocas aplicaciones, también, se puede usar para todo, desde eventos electorales hasta juegos deportivos, ajedrez y otros juegos estratégicos (Almuiñas y Galarza, 2016).

Dentro de la *planificación estratégica* es importante realizar primero un diagnóstico, el cual es un método de evaluación empresarial que puede proporcionar un análisis en hondura de las primordiales áreas de la gestión empresarial. A través de una comprensión más profunda de la organización se puede solucionar problemas de modo práctico y resolver problemas que son realmente importantes sin tener que dedicar muy poco tiempo a los proyectos relacionados. (Rivas, Connor, 2019).

La *planificación estratégica* tiene correspondencia con la misión y visión institucional, son los pilares de su éxito, de la reputación de marca y formas de lograr sus objetivos. La combinación de estos dos elementos permitirá la definición de los objetos de la institución, la forma en que la institución trata al público y las estrategias para un crecimiento continuo. Cuando hablamos de la visión y misión nos referimos a su declaración de sus principios; específicamente, se discute de las bases teóricas de la organización, es decir, responde las interrogantes: ¿por qué existe la organización y el propósito de la organización? (Moreno, Suárez y Martínez, 2016).

De la misma forma, la *planificación estratégica* también tiene que ver con los objetivos estratégicos, son los propósitos institucionales que orientan desarrollar acciones planificadas a corto plazo. Es decir, el objetivo es determinar el factor verdaderamente significativo en la estrategia organizacional; por lo tanto, se asientan en la visión, misión y valores de la organización y establecen acciones y los medios para implementar y lograr los objetivos estratégicos, afines, medibles y asequibles. (Vega, 2019). Igualmente, en la planificación estratégica están incluido las líneas estratégicas y metas, una línea estratégica es una combinación de objetivos estratégicos o combinaciones verticales de objetivos y metas. (Staffor y Taylor, 2016).

Así mismo, la *planificación estratégica* está constituida como plan estratégico para convertirse en una herramienta más de la gestión administrativa, Segovia (2019) analizó la situación de una empresa de supermercados, examinando sus funciones internas, al identificar las agencias de gestión interna que no están claramente definidas, después de diagnosticar la dinámica interna, las cadenas de valor y las actividades de todos, se recomendó implementar un plan estratégico. Cabe señalar, que a través del análisis principal se determinan los requisitos para determinar el camino a seguir por la organización en términos de misión y visión organizacional; es decir, las partes específicas se definen como propuestas de aplicación para lograr el plan estratégico apropiado para la culminación estratégica de la compañía, así como determinar los objetivos y las áreas para alcanzar las metas (Díaz, et al, 2017).

Otro elemento importante de la gestión institucional es el *monitoreo y evaluación de la gestión*, el cual consiste en recopilar información relevante de los indicadores de gestión para su análisis sobre el progreso de un programa hacia sus objetivos y guiar las decisiones de gestión. La vigilancia, generalmente se basa en el método a aplicar, el tiempo el lugar, el ejecutor y cuántas personas o entidades se benefician del proceso; es decir, una vez iniciado el programa, se supervisará y continuará durante todo el proceso de implementación; al monitoreo a veces se llama proceso, desempeño o evaluación formativa (Matute, et al, 2018).

Así mismo, *la evaluación* es una valoración metódica del desempeño de una acción, proyecto, plan, política, cuestión, departamento, área operativa u organización. La apreciación se enfoca en los beneficios esperados y logrados, y examina la sucesión de deducciones (insumos, acciones, productos, resultados e impactos), procesos, factores ambientales y relaciones de causa y efecto para comprender los logros (Granero, et al, 2019). De igual modo, evalúa la preeminencia, impacto, efectividad, eficiencia y sostenibilidad de la intervención y su contribución para lograr resultados. (Lahey, Pepe, y Nelson, 2017). La evaluación permanente, intermedia o final debe emitir un juicio de valor de expertos individuales o colegiados, ésta debe proporcionar información creíble, confiable y útil basada en evidencia, mediante informes conteniendo conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas.

Cabe precisar, el *monitoreo y evaluación de la gestión* del director es un procedimiento estructurado y sistemático. Este procedimiento puede identificar áreas de mejora, factores que limitan su accionar, lo urgente y no lo importante en la que enfoca su trabajo, deficiencias laborales en conjunto, entre otros, a fin de controlar y administrar los resultados obtenidos. (Siahu et al., 2018). También, se encuentra el desempeño de la administración, como acto y la consecuencia del cumplimiento; es decir, el cumplimiento de las obligaciones administrativas, desarrollo de actividades y ejecución de las tareas, está relacionado con el rendimiento del personal en un entorno laboral o académico. Este es el nivel de alcanzar en función de las habilidades y esfuerzo. (Zoubi, Polak y Savior, 2018).

De la misma manera, se encuentra el *desempeño docente o competencia docente*; cuando hablamos de *competencia docente*, es referirse a las competencias específicas (técnico profesionales) como las capacidades para la empleabilidad que desarrolla el docente en su servicio o el trabajo dentro de la institución; es decir, está constituido desde las habilidades profesionales hasta las habilidades interpersonales que afectaron directamente los resultados de la organización (Lauter, et al, 2017). Finalmente, el monitoreo y evaluación de la gestión educativa develaría implicancias de la competencia docente, reflejada a su vez en el rendimiento académico y en los resultados cualitativos y cuantitativos del aprendizaje de los estudiantes, consecuentemente en la empleabilidad de sus egresados (Chou, P. (2019).

Finalmente, la gestión institucional implica también administrar el *clima institucional*, el cual se define como "la conciencia del empleado sobre algunos eventos, actividades y procedimientos, y aquellos comportamientos que pueden ser recompensados, respaldados y esperados en un determinado entorno", que puede describirse como una percepción compartida entre los miembros de la misma organización (Rivera, 2017). De la misma manera, la atmósfera que los empleados pueden sentir a través de los asuntos diarios, los procedimientos operativos y el sistema de recompensas de la compañía. También precisa que las personas son el factor más importante y ellas mismas crean un buen ambiente organizacional (Vega, 2019).

Así mismo, dentro del clima institucional es importante considerar las *relaciones interpersonales*; la cual se refiere a las relaciones psicológicas directas formadas entre las personas a través de las interacciones, se manifiesta principalmente en la distancia

psicológica de las personas la tendencia psicológica del individuo hacia los demás y los comportamientos correspondientes (Torres, et al, 2016). También, es importante considerar a la *solución de conflictos*, se refiere a todas las medidas positivas tomadas por una organización o individuo para permitirle al grupo completar efectivamente los objetivos de la institución y la satisfacción de necesidades individuales y, establecer una relación buena y armoniosa entre los miembros del grupo y los grupos (Staffor y Taylor, 2016). Por último, es pertinente considerar los *principios y valores* que son los códigos de conducta básicos que las organizaciones respetan y creen en el proceso de búsqueda del éxito empresarial. La función principal de estos valores es que puede guiar a la compañía de todos los miembros llegaron a un consenso en el interior (Viteri, 2019).

La segunda variable en estudio es la *competencia docente*, esta se define como un conjunto integral de características personales, conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un desempeño efectivo en diversos entornos de enseñanza que contempla competencia profesional, compromiso y convivencia institucional, especialización tecnológica e innovación y el proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología (Minedu R.V.M. N° 213-2019). Igualmente, la competencia docente de nivel superior cubre todo el contenido relacionado con la práctica docente, incluido su propósito: mejorar el nivel de enseñanza aprendizaje para la empleabilidad del técnico profesional, lo que significa redefinir la función esencial del centro de formación orientado al desarrollo de competencias en el proceso de aprendizaje en la educación superior (Esteve, et al, 2018).

La capacitación en competencias comenzó en los Estados Unidos en la década de 1960 bajo el nombre de "formación docente basada en el desempeño" y se caracterizó por un análisis detallado del comportamiento. Las tareas profesionales y sus respectivos elementos evaluables se describen en una larga lista (Cervera, et al, 2016). Por lo tanto, este es el predecesor más representativo del siglo pasado, cuando surgieron campañas o métodos de capacitación basados en desarrollo de competencias en respuesta a las demandas de los sectores industriales y de mercado comercial que exigían resultados de calidad en el producto o servicio. Por lo tanto, el enfoque de los programas de capacitación docente está orientado a la mejora continua de las competencias del docente para la formación didáctica de la educación profesional, la misma, tendrá como efecto favorable, mejorar el rendimiento académico desarrollo de competencias los estudiantes. (Linares, 2018).

Asimismo, las dimensiones de *competencia docente* son consideradas: Enseñanza/aprendizaje, especialización tecnológica, innovación e investigación y la convivencia institucional; entendiéndose por este último como la convivencia pacífica entre los integrantes de la comunidad educativa, supone que existe una relación mutua positiva entre sus miembros, entorno propicio para la formación integral del estudiante. (Ossa et al., 2016). Para lograrlo, uno de los factores es el trabajo colaborativo entre docentes como uno de los métodos de aprendizaje y realización de actividades laborales. Se basa en el desarrollo de habilidades cooperativas para aprender a resolver problemas, con acciones concretas en la enseñanza, el aprendizaje favoreciendo las actividades laborales (Antonio, et al., 2017).

Con respecto a *enseñanza - aprendizaje* se menciona que, durante mucho tiempo, el profesor ha sido el protagonista del proceso educativo, pensando que su trabajo es difundir, informar, compartir información, conocimiento, experiencia, etc. de esta manera, el estudiante recibirá lo que el maestro le proporciona y luego lo aplicará de acuerdo con lo que él enseña. Sin embargo, esta posición está cambiando a medida que las explicaciones de la gente sobre nuestros métodos de aprendizaje continúan surgiendo (Belmonte, 2018). La siguiente dimensión es el proceso de *enseñanza - aprendizaje*, de lo cual se menciona como el proceso de enseñanza relacionado con el aprendizaje y agrupa los comportamientos de los docentes con el propósito de establecer escenarios para proporcionar a los estudiantes la posibilidad de aprender; asimismo, considera aprendizaje como una combinación de actividades realizadas por los estudiantes cuyo propósito es descubrir inteligencia, emoción-voluntad y movimientos psicológicos o logros significativos o cambios en el comportamiento con cierto éxito (Santagata, y Sandholtz, 2019).

Otra de las dimensiones de competencia docente es la *especialización tecnológica*: la capacitación continua está dirigida a mejorar la práctica profesional, combinando condiciones reales y una vez más alineándose con las necesidades reales y la capacitación inicial de los maestros. La capacitación debería ayudar a actualizar y especializar en los diferentes tipos de enseñanza e investigación (nuevos y experimentados, a tiempo completo y a tiempo parcial, contratación y funcionarios, etc.) de la facultad y el personal que coexisten en la institución y, también se puede adoptar de acuerdo con diferentes tipos. Según el objetivo específico de la acción formativa, etc., la demanda de personal docente e instituciones (Soto, et al., 2017).

De la misma forma, la *especialización tecnológica* desempeña un rol destacados en el proceso de enseñanza - aprendizaje como soporte para la interacción con actividades de enseñanza visual, novedosa e interactiva integradas; fomenta el uso de aplicaciones, plataformas y redes sociales, promueve nuevas formas de enseñanza, promueve la información y la búsqueda de comunicaciones y el desarrollo de actividades prácticas para actividades de enseñanza, como la videoconferencia, constituyen un servicio que permite que un grupo de personas se conecte a través de una sesión interactiva para que logre observar y escuchar la conferencia (Cabero, et al.,2017)

Otro indicador de *especialización tecnológica* es la experiencia en la especialidad. Los profesores son profesionales que han tenido contacto constante con los estudiantes y han acumulado una valiosa experiencia, así mismo, experimentaron diversas situaciones, las cuales les ayuda a resolver diversos obstáculos, problemas, cuentan con capacidad de adaptarse y soportar necesidades repentinamente cambiantes como la enseñanza remota, virtualizando sus sesiones de aprendizaje como en estas épocas de aislamiento social por la pandemia del Covid-19. Asimismo, las sociedades y sistemas cada vez más complejos son más exigentes en todo proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente en el uso de las TIC, el papel y el papel de los docentes son muy importantes (Gil et al, 2016). La autonomía de enseñanza tiene muchas ventajas, implica transferir la responsabilidad de enseñar el éxito o el fracaso a los maestros. Los maestros, generalmente, toman decisiones sobre el tiempo, el espacio, los grupos, las herramientas y los métodos (Ballesteros, 2017).

Análogamente, la dimensión *e innovación e investigación* es una competencia que se exige en la educación superior en los docentes, por cuanto la educación superior esta orientados a formar profesionales técnicos innovadores alineados a los modelos de estudios declarados en sus documentos de gestión y la normativa vigente declarada en el literal d) del Artículo 3 en la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológicos y la Carrera Publica de sus Docentes ( Minedu, Ley 30512., 2016)

Los *planes de estudios contextualizados* se refieren a considerar la pertinencia de los contenidos en el itinerario formativo para el logro de competencias para alcanzar el perfil ideal del egresado en concordancia con los requerimientos del mercado laboral. La contextualización de los planes de estudios con el equipo de docentes de especialidad del área académica mediante el análisis meticuloso y prospectivo del referente productivo y su

validación con el sector económico, permitirá una formación técnico profesional acorde a las necesidades del mercado y contexto socio-económico de la región y del país. Consecuentemente, los aprendizajes son significativos (Schipper, et al, 2017). El origen de este plan es un análisis en profundidad del entorno de enseñanza de lo externo (comunidad) y lo interno (grupo). Por lo tanto, es esencial contar con un método para guiar su organización y construcción para que pueda convertirse en un punto de referencia para guiar el trabajo de los docentes en una sociedad del conocimiento (Planella y Bara, 2018).

El *desarrollo curricular* es una actividad inherente a la enseñanza en la educación superior, corresponde a la etapa de implementación de todas las acciones orientadas a la gestión del conocimiento y desarrollo capacidades en los estudiantes para el mundo laboral, con la participación de directivos, docentes, administrativos y aliados estratégicos para trabajar en torno a una visión común (Hernández, et al, 2016). Bajo la diversidad de desafíos educativos, este proceso tiene en cuenta la dinámica social y cultural de las instituciones educativas y se lleva a cabo a través del trabajo en equipo con el objetivo alcanzar la formación integral de las personas (Irie, Ryan y Mercer, 2018). Igualmente, la construcción del curso debe ser un proyecto de capacitación macro en constante mejora y garantizar una capacitación de acuerdo con las necesidades sociales (Menéndez, 2017).

Así mismo, sobre la *evaluación por competencias*, se menciona que la evaluación debe ser una oportunidad de aprendizaje y no debe usarse para adivinar o seleccionar personas con ciertas habilidades, sino que debe promoverse a todos los estudiantes. Nos obliga a utilizar diversos medios e involucrar a diferentes agentes. Se debe considerar el desempeño de los estudiantes y la observación se debe utilizar como una estrategia sistemática de recopilación de información. Esto puede ir acompañado de registros cerrados (listas, reglas, columnas) o registros abiertos, y puede completarlo el personal docente, los compañeros de clase o los propios estudiantes (o todos ellos, en el modelo de evaluación denominado 360 grados), pero en cualquier caso debe proporcionar información sobre el proceso de desarrollo de competencias y proponer mejoras. (Oliveras, 2018)

Dentro de las competencias profesionales, es necesario aclarar lo que significa la *competencia profesional*, consiste en obtener “habilidades”; considerando que, las habilidades blandas refiere a las características, peculiaridades y habilidades personales que pueden informar la relación de un individuo con otros; de igual modo, se identifican

como las habilidades sociales o interpersonales. Es decir, describe los atributos personales reconocidos los niveles de como inteligencia emocional. Vale decir, aquellas habilidades que incluyen empatía y pensamiento analítico. (Rubio y Tejada, 2017). Así mismo, dentro de la competencia profesional está el conocimiento del docente que es una categoría que involucra el conocimiento teórico y práctico de los docentes, es un sistema complejo basado en la creencias y destrezas (Guerrero y Ribeiro, 2015).

Dentro de las competencias profesionales están incluidas las habilidades del docente, aquel conjunto de recursos que permiten a las personas desarrollar medidas de capacitación. Se trata de poder ofrecer clases de alta calidad para que los estudiantes puedan aprender y alcanzar sus objetivos de enseñanza (Villafuerte, et al, 2019). Para ser un excelente entrenador, debe ser agradable saber cómo comunicarse con el estudiante para evitar el aburrimiento y estimular el aprendizaje de los estudiantes. Además, el maestro debe saber cómo manejar una variedad de métodos para que pueda programar bien, debe saber cómo interpretar el contenido de una manera fácil de entender y asequible (Vélez, López y González, 2017).

Cabe señalar, las actitudes son importantes dentro de las competencias profesionales, las actitudes de los docentes se basan principalmente en actitudes hacia ciertas situaciones, a menudo, es muy difícil tener una actitud positiva y enfocarse en las necesidades personales de los estudiantes, especialmente cuando se requiere que la mayoría de los maestros logren sus metas de rendimiento, pruebas y calificaciones específicas (Dimitrov y Haque, 2016). Por lo tanto, un buen educador es alguien que facilita al educando según el ritmo su aprendizaje, es decir, comprende que el propósito del sistema educativo está enfocado en los estudiantes, no solo en los números o los requisitos que deben cumplirse (Castro, Álvarez y Baz, 2016).

De la misma manera, la *experiencia docente*, es uno de los elementos clave de la enseñanza de alta calidad, facilita que los estudiantes logren mayor conocimiento, desarrollar habilidades y demostrar actitudes deseadas; es importante destacar, la experiencia docente marca una diferencia hace mejorando los aprendizajes y desempeños de los estudiantes, maximizando el estudio y facilitando el aumento de aprendizaje en el aprender a aprender como proceso continuo de autoaprendizaje a seguir en el futuro (Durón, et al., 2019).



Así mismo, el *compromiso institucional* forma parte de la competencia docente, el compromiso institucional se define como la perspectiva psicológica de los miembros de la organización y su apego al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es crítico para determinar si los trabajadores se quedarán más tiempo y lo harán con el entusiasmo necesario para lograr los objetivos establecidos; comprender el compromiso organizacional ayuda a predecir la complacencia profesional, el compromiso de los servidores, la distribución del liderazgo, el desempeño, la inseguridad laboral, etc. Esto es importante desde una perspectiva de gestión para que puedan conocer su dedicación a las tareas asignadas cada día (Pérez, et al., 2019).

De la misma manera, las *normas de convivencia* con los estudiantes, se define como las reglas de coexistencia; es decir, son un conjunto de normas sociales que son tan importantes para que los estudiantes inculquen como para enseñarles conocimiento básico. Son las pautas para garantizar que coexistimos en paz y armonía y evitar contradicciones (Hidalgo Cruz De Díaz, 2018). En definitiva, el cumplimiento de normas de convivencia son el cumplimiento de las normativas establecidas como principios y valores en los instrumentos de gestión, detallados en el reglamento institucional de cumplimiento obligatorio de los miembros de la comunidad educativa; cabe precisar, las reglas de convivencia incluyen una serie pautas de estricto cumplimiento que nos ayudan a mejorar el desempeño en un ambiente de respeto en las relaciones interpersonales (Valdivieso y González, 2016). Además, para que funcionen todos los grupos sociales que desean compartir espacios físicos relevantes o convertirse en uno de ellos deben comprenderlos; por lo que, generalmente, se incluyen en textos escritos: carteles, folletos, anuncios, etc. (Tenesaca, 2018).

En la presente investigación el problema general planteado es ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores?; de igual modo se plantea los problemas específicos siguientes: (1) ¿Qué relación existe entre competencia docente y liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores?; (2) ¿Qué relación existe entre competencia docente y Planificación estratégica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores?; (3) ¿Qué relación existe entre competencia docente y monitoreo /evaluación de la gestión en el Instituto de

Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores? y (4) ¿Qué relación existe entre competencia docente y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores?

La presente tesis se justifica en lo teórico porque busca confirmar a las teorías existentes de gestión institucional como de competencia docente, determinando si existe una correlación entre estas variables; también, se justifica en lo práctico, porque los resultados que se arribaron en la correlación de las variables, pueden ser puestos en práctica en el instituto público donde se realizó los estudios, así como, en otros en el ámbito regional o nacional de gestión pública. A su vez, quedará como un antecedente para las futuras investigaciones; además, se justifica en lo metodológico porque los cuestionarios que se aplicaron fueron estructurados y sometidos a la prueba de validación por el juicio de expertos y por coeficiente del Alfa de Cronbach.

El objetivo general planteado es determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores; de igual modo, los objetivos específicos planteados son: (1) Determinar la relación que existe entre competencia docente y liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores; (2) Determinar la relación que existe entre competencia docente y la planificación estratégica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores; (3) Determinar la relación que existe entre competencia docente y el monitoreo/evaluación de la gestión en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores; (4) Determinar la relación que existe entre competencia docente y el clima institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.

La hipótesis general consiste en demostrar si existe relación entre la gestión institucional y la competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores; igualmente, las hipótesis específicas planteadas son: (1) Existe relación entre competencia docente y liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores; (2) Existe relación entre competencia docente y planificación estratégica en el

Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores; (3) Existe relación entre competencia docente y monitoreo - evaluación de la gestión en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores; (4) Existe relación entre competencia docente y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.

## **II. MÉTODO**

El problema es que la gestión institucional y la competencia docentes es deficiente dentro del Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, en adelante (IEST “GBR”), por ello dentro de la investigación se busca determinar si hay relación entre las variables señaladas, para ello se hizo un estudio con un enfoque cuantitativo y un paradigma positivista. La investigación cuantitativa es un método estructurado para el acopio y análisis de los datos obtenidos de diferentes fuentes, implica el uso de herramientas informáticas, datos estadísticos y las herramientas matemáticas para la obtención de los resultados (Hernández y Mendoza, 2018).

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

En concordancia con el propósito que se persigue, esta investigación es básica, por cuanto, se origina en un marco teórico y permanece como tal. Conceptualmente, esta es la búsqueda del conocimiento y la verdad, que puede describir, explicar, resumir y predecir fenómenos que acontecen en la sociedad y naturaleza. Esta es una etapa especial de la metodología científica. (Hernández y Mendoza, 2018). Igualmente, según el nivel de profundización de estudio es descriptiva; la investigación descriptiva es un método utilizado para inferir el bien o la situación presentada, de modo que, la aplicación describe todas sus dimensiones, en este caso, el órgano u objeto a estudiar. La investigación descriptiva se centra en la recopilación de datos que describen la situación actual (Hernández y Mendoza, 2018).

En lo que respecta a los datos analizados, la investigación es de tipo cuantitativa; refiere a que, la investigación cuantitativa implica el uso de instrumentos sistematizados, datos estadísticos y matemáticas para obtener resultados. Su propósito es decisivo, porque intenta resolver la multitud más grande buscando resultados predecibles, cuantificando así el problema y entendiendo la amplitud del problema. (Hernández y Mendoza, 2018). Así mismo, según el tipo de inferencia fue un estudio hipotético-deductivo, que es un método y sistema de procedimiento, incluyendo ciertas declaraciones como hipótesis, y verificando sacando conclusiones y la oposición entre

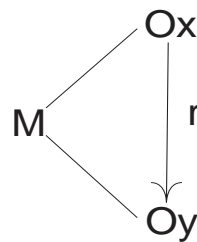
hechos y hechos. Sobre la base de esta confrontación, la evaluación de la hipótesis inicial es muy compleja y multinivel, porque solo un largo proceso de prueba de la hipótesis puede conducir a su aceptación o refutación total (Hernández y Mendoza, 2018).

Según el tiempo en el que realiza fue un estudio trasversal, se llama así porque no tiene continuidad en el eje del tiempo y se convierte en un programa de investigación. A menudo se lo denomina estudio de prevalencia porque este diseño puede usarse para estimar la prevalencia de la enfermedad. Se puede estudiar a toda la población, pero en esencia, se puede estudiar una muestra representativa de la población en estudio en un momento y lugar específicos. (Hernández y Mendoza, 2018).

### 2.1.2. Diseño de investigación

El diseño que se aplicó fue no experimental, quiere decir que las variables no sufren ninguna manipulación, se llegan a estudiar tal como se encuentran en su estado natural, de manera análoga, es correlacional y trasversal por cuanto se toma los datos en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Gráficamente se denota:



M= representa la muestra,

Ox = Gestión institucional

Oy = Competencia Docente

R = Representa la relación entre las variables

## **2.2. Variables y Operacionalización**

### **2.2.1. Variable 1: Gestión Institucional**

#### **Definición Conceptual**

La gestión institucional se asevera que es una trama que aclara los factores que influyen en el comportamiento de una organización, tratar con este concepto implica resolver problemas de índole de liderazgo, la planificación estratégica, el monitoreo y evaluación de la gestión y el clima institucional (Jaya y Guerra 2017).

#### **Definición Operacional**

Para lograr medir la Gestión institucional se dimensionó en cuatro puntos, los cuales son: liderazgo, planificación estratégica, monitoreo y evaluación de la gestión, clima institucional, así mismo se definió 14 indicadores (Parraguez, Chunga, Flores, Romero, 2017).

### **2.2.2. Variable 2: Competencia Docente**

#### **Definición Conceptual**

Se define como un conjunto integral de características personales, conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un desempeño efectivo en diversos entornos de enseñanza que contempla las dimensiones: Enseñanza/aprendizaje, Especialización tecnológica e Investigación e innovación y Compromiso institucional (Minedu R.V.M. N° 213-2019).

#### **Definición Operacional**

Para poder medir la variable competencia docente se dividió en cuatro dimensiones los cuales son: Enseñanza/aprendizaje, Especialización tecnológica e Investigación e innovación y Compromiso institucional, así mismo de llegó a fijar 15 indicadores Minedu Minedu R.V.M. N° 213-2019).

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: Gestión Institucional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel-Rango V1	V1: Niveles y rangos
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Toma de decisiones</li> <li>•Estilo de liderazgo</li> <li>•Trabajo en equipo</li> </ul>	1,2,3 4 5,6	Ordinal		1: Regular: (6-14) 2: Buena: (15-22) 3: Muy buena: (23-30)
Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Misión y Visión</li> <li>•Objetivos estratégicos</li> <li>•Herramientas de gestión</li> <li>•Plan de capacitación y desarrollo docente</li> </ul>	7,8 9,10 11,12 13,14	1.Totalmente en desacuerdo	1: Regular (30- 70)	1: Regular: (8- 18) 2: Buena: (19-29) 3: Muy buena: (30-40)
			3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2: Buena (71 – 111)	
Monitoreo y evaluación de la gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Evaluación del desempeño del personal</li> <li>•Rendimiento académico de los estudiantes</li> <li>•Participación de la DRELM</li> <li>•Participación del sector productivo</li> </ul>	15,16 17,18, 19 20, 21,22,23	4.De acuerdo	3: Muy buena (112 -150)	1: Regular: (9-21) 2: Buena: (22-33) 3: Muy buena:(34-45)
			5.Totalmente de acuerdo		
Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Relaciones interpersonales</li> <li>•Solución de conflictos</li> <li>•Principios y valores</li> </ul>	24,25,26 27,28 29,30			1: Regular: (7-16) 2: Buena: (17-26) 3: Muy buena: (27-35)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable: Competencia Docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel-Rango V2	V2: Niveles y rangos
Enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Planes de estudios contextualizados.</li> <li>•Desarrollo curricular.</li> </ul>	1,2 3,4	Ordinal		1: Regular:(8-18) 2: Buena: (19-29) 3: Muy buena:(30-40)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desarrollo de competencias de los estudiantes</li> <li>•Evaluación por competencias</li> </ul>		5,6 7,8	1.Totalmente en desacuerdo
Especialización tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Conocimientos tecnológicos</li> <li>•Experiencia en la especialidad</li> <li>•Uso de nuevas tecnologías</li> <li>•Capacitación</li> </ul>	9,10 11,12 13,14 15,16	2.En desacuerdo		1: Regular (8- 18) 2: Buena (19-29) 3: Muy buena (30-40)
			3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2: Buena (71 – 111)	
Innovación e investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Promoción de proyectos de investigación</li> <li>•Desarrollo de proyectos colaborativos</li> <li>•Repositorio de proyectos</li> <li>•Transferencia de tecnología.</li> </ul>	17,18 19,20 21,22 23,24	4.De acuerdo		1: Regular (8-18) 2: Buena (19-29) 3: Muy buena (30-40)
			5.Totalmente de acuerdo	3: Muy buena (112 -150)	
Convivencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Trabajo colaborativo</li> <li>•Compromiso docente-estudiantes.</li> <li>•Cumplimiento a normas de convivencia</li> </ul>	25,26 27,28 29,30			1: Regular (6-14) 2: Buena (15-22) 3: Muy buena (23-30)

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

La población de estudio en la presente investigación, dada la naturaleza de las variables está constituida por los estudiantes del último semestre de estudios, por lo que cuentan con más vivencia institucional y mayor contacto con los docentes, por consiguiente, ellas y ellos emiten un juicio más certero sobre la gestión institucional y la competencia docente. Es importante destacar que el instituto cuenta con 284 estudiantes matriculados el último semestre académico 2020, en los ocho programas de estudios como oferta educativa del instituto tecnológico público en estudio son: (1) Electrotecnia Industrial, (2) Electrónica Industrial, (3) Mecánica de Producción, (4) Mecánica Automotriz, (5) Construcción Civil, (6) Administración de Empresas, (7) Contabilidad y (8) Computación e Informática. La población estadística es el total de individuos o conjunto de ellos que presentan o podrían presentar el rasgo característico que se desea estudiar. (Hernández y Mendoza, 2018).

### 2.3.2. Muestra

Para determinar la muestra, en la presente tesis se aplicó el muestreo probabilístico de aleatoria simple.

Formula:

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2 (N - 1) + z^2 PQ}$$

Dónde:

N= tamaño de la población: 284

n = tamaño de la muestra

p = 0,50 (probabilidad de ocurrencia de evento)

q = 1-p = 0.50

Para una confianza de 95% corresponde Z = 1.96

e = 5% = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 (284) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (283) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 164

La muestra para esta investigación fue de 164 estudiantes.



### **2.2.3. Muestreo**

El muestreo es la técnica para escoger una muestra representativa de una población conocida. Al optar por una muestra aleatoria se espera que sus atributos se puedan extrapolar a la población. El muestreo como proceso nos permite ahorrar recursos y al mismo tiempo obtener resultados similares a la realización de un estudio de población completo (Hernández y Mendoza, 2018).

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

### **2.4.1. Técnicas**

En el estudio se aplicó la encuesta a una muestra representativa mediante un cuestionario online, utilizando correos electrónicos como medios digitales. La definición simple de una encuesta es que es un estudio donde los investigadores obtienen datos haciendo un conjunto de preguntas estándar que se dirigen a una muestra representativa según sea el caso o al conjunto total de poblaciones estadísticas estudiadas, que generalmente están compuestas de personas, empresa o entidad institucional para comprender el estado de las opiniones, características o hechos específicos (Hernández y Mendoza, 2018)

### **2.4.2. Instrumentos**

El instrumento, como medio auxiliar, que permitió recoger y registrar los datos fue el cuestionario, el cual incluye un conjunto de preguntas preparadas, generalmente varios tipos de preguntas. Con base en los hechos y aspectos de la encuesta o evaluación de interés, puede llevarse a cabo de manera sistemática y cautelosa, y puede aplicarse de varias maneras, incluida la aplicación a grupos o vía online. (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

### **2.4.3. Validez**

En el estudio se aplicó la validez de contenido, el cual hace referencia al grado en que un instrumento muestra un dominio específico del contenido pretende medir, es decir, hasta dónde las enunciados o ítems de un instrumento son característicos con rasgos del universo

que se quiere medir. La validación de instrumento fue por el juicio de expertos, quienes dan el visto bueno por parte de tres expertos en la materia que poseen por lo menos grado de maestría. Esta valoración de los expertos es un método muy útil para comprobar la confiabilidad de una encuesta (Hernández y Mendoza 2018).

#### 2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento hace referencia a la consistencia que se espera de los resultados. La fiabilidad de un instrumento de medición se refiere a la precisión la medición, cabe señalar que, si se aplicara repetidamente el instrumento a la misma muestra, producirá el mismo resultado (Hernández y Mendoza, 2018). Para la prueba de confiabilidad se hizo una prueba piloto a 20 estudiantes de otro instituto con el mismo nivel y con características similares. Se aplicó el Alfa de Cronbach para ambas variables obteniéndose los valores 0.981 y 0.981 respectivamente, se muestra a continuación:

Tabla 3

*Prueba de confiabilidad del cuestionario de la variable Gestión Institucional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	30

En las tablas correspondientes se aprecia el valor del Alfa de Cronbach de la primera variable, con el valor de 0.981, indicando que el cuestionario de gestión institucional es altamente confiable.

Tabla 4

*Prueba de confiabilidad del cuestionario de la variable competencia docente*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	30

En las tablas correspondientes se visualiza el valor del Alfa de Cronbach, también es de valor 0.981, significativamente alto, lo que indica que el cuestionario de competencia docente es altamente confiable.

## **2.5. Procedimiento**

En primer lugar, presentó una solicitud al director general del instituto tecnológico, para su autorización en la aplicación del cuestionario a los estudiantes del último semestre académico. El director general del instituto aceptó y emitió una carta, la cual se adjunta en los anexos, asimismo, remitió la base de datos de los estudiantes matriculados en el último semestre académico 2020-I de los ocho programas de estudios con información de conectividad (nombres, correos electrónicos y números de celulares); además, se comprometió en coordinar con las jefaturas del área académica de los programas de estudios para invocarlos a responder la encuesta.

Se virtualizó el instrumento con el aplicativo Google Drive y se remitió el link por correo electrónico a los estudiantes, brindó orientaciones y plazo para su atención considerado 24 horas (ver evidencia en el anexo). Se recibió en el periodo establecido, luego se cerró la recepción de respuestas habiendo alcanzado las 164 respuestas, en correspondencia con el número de muestra. Se agradeció a los estudiantes y al Director General del I. E. S. T. Público Gilda Ballivian Rosado. Ya teniendo los datos se tabularon en el Excel y luego se pasaron al software estadístico SPSS, para a través de este obtener los cuadros descriptivos, así como los inferenciales.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

El método de análisis de los datos se efectuó mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

### **2.6.1. Análisis Descriptivo**

Los resultados del análisis descriptivo serán presentados mediante las tablas de distribución de frecuencias por cada variable y por dimensiones.

### **2.6.2. Análisis Inferencial**

El análisis inferencial se refiere a la prueba de las hipótesis planteadas, para lo cual se efectuará la prueba de normalidad, en caso las variables estudiadas presentan una distribución diferente a lo normal se aplicará la estadística o paramétrica en este caso la prueba del Rho de Spearman.

### **2.7. Aspectos éticos**

La presente tesis cumplió los lineamientos de la RR N°089-2019/UCV, emanado de la Universidad César Vallejo, del 28 de febrero 2019, que aprueba la “Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis de pregrado y postgrado de la Universidad César Vallejo”, la misma, dispone presentar un “Trabajo de Investigación” en la que menciona la estructura de una investigación cuantitativa; cabe señalar, ésta la investigación cumplió los principios éticos de la Universidad, fundamentados en el respeto a las personas, el conocimiento y los valores democráticos, promoviendo mediante la persecución oral el consentimiento informado la protección de la autonomía y la privacidad de la información personal de los encuestados. Así mismo, tuvo presente la política del anti plagio de la universidad que puso para su control de este trabajo mediante el Turnitin, cumpliendo los niveles aceptables, Igualmente se respetó las normas del APA vigentes a la fecha.

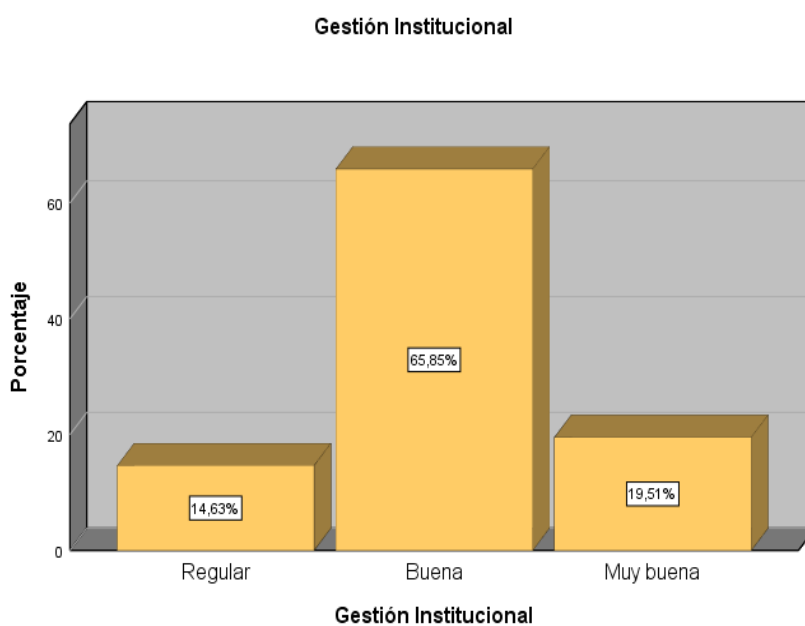
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 5

*Distribución de porcentajes y frecuencia de gestión institucional*

		<i>Gestión Institucional</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	24	14,6	14,6	14,6
	Buena	108	65,9	65,9	80,5
	Muy buena	32	19,5	19,5	100,0
	Total	164	100,0	100,0	



*Figura 1. Niveles de gestión institucionales*

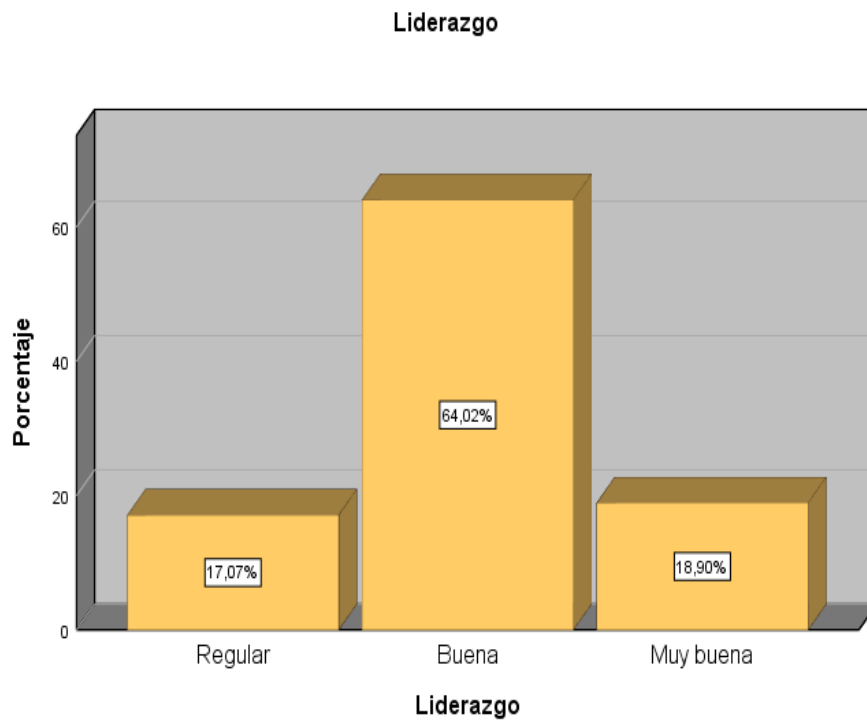
Interpretación: Vista la tabla de frecuencias y la figura correspondiente, se observa que del total de los encuestados el 14.63% señala que la gestión institucional es regular; el 65.85%, que es buena y el 19.51%, que es muy buena.

Tabla 6

*Distribución de porcentajes y frecuencia de liderazgo*

*Liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	28	17,1	17,1	17,1
	Buena	105	64,0	64,0	81,1
	Muy buena	31	18,9	18,9	100,0
	Total	164	100,0	100,0	



*Figura 2. Niveles de liderazgo*

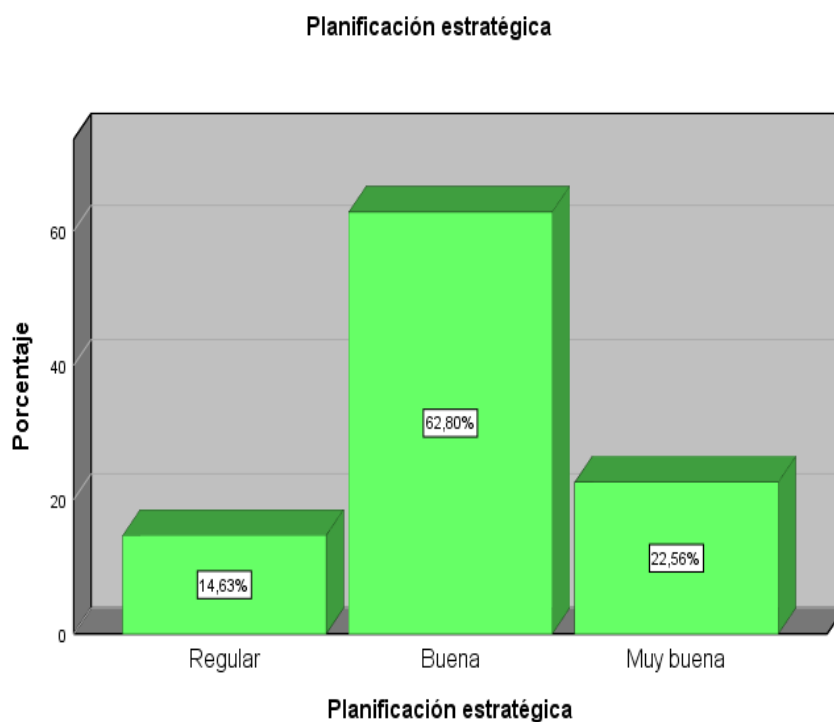
Interpretación: La tabla de frecuencia frecuencias y la figura correspondiente indica que del total de los encuestados el 17.07% percibe que el liderazgo es regular; el 64.02%, que es buena y el 18.90%, que es muy buena.

Tabla 7

*Distribución de porcentajes y frecuencia de planificación estratégica*

*Planificación estratégica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	24	14,6	14,6	14,6
	Buena	103	62,8	62,8	77,4
	Muy buena	37	22,6	22,6	100,0
	Total	164	100,0	100,0	



*Figura 3. Planificación estratégica*

Interpretación: Se visualiza en la tabla y figura correspondiente que del total de los encuestados el 14.53% percibe que la Planificación estratégica es regular; el 62.80%, que es buena y el 22.56%, que es muy buena.

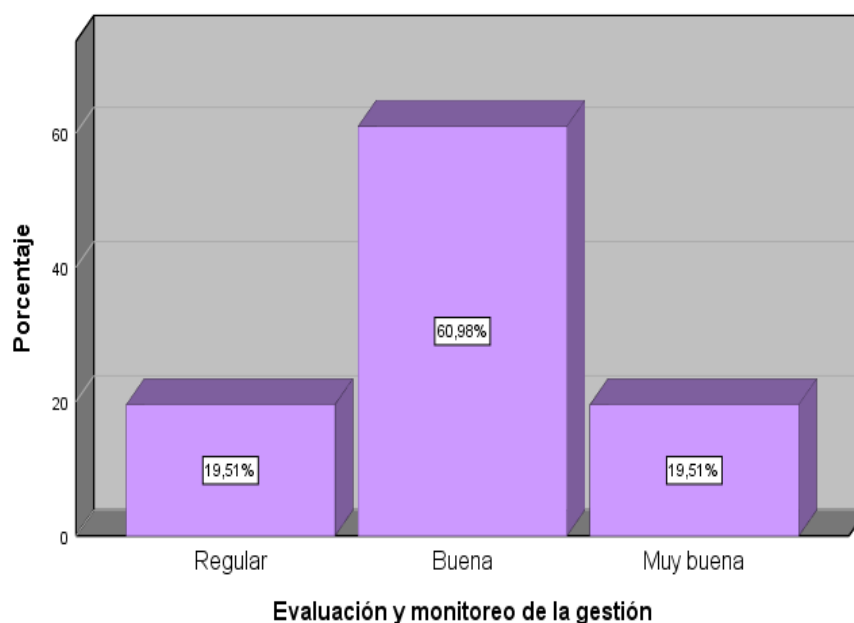
Tabla 8

*Distribución de porcentajes y frecuencia de evaluación y monitoreo de la gestión*

*Evaluación y monitoreo de la gestión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	32	19,5	19,5	19,5
	Buena	100	61,0	61,0	80,5
	Muy buena	32	19,5	19,5	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

**Evaluación y monitoreo de la gestión**



*Figura 4. Evaluación y monitoreo de la gestión*

Interpretación: De la tabla y figura correspondiente se observa que del total de los encuestados el 19.51% percibe que Evaluación y monitoreo de la gestión es regular, el 60.98% percibe que es buena y el 19.51% percibe que es muy buena.

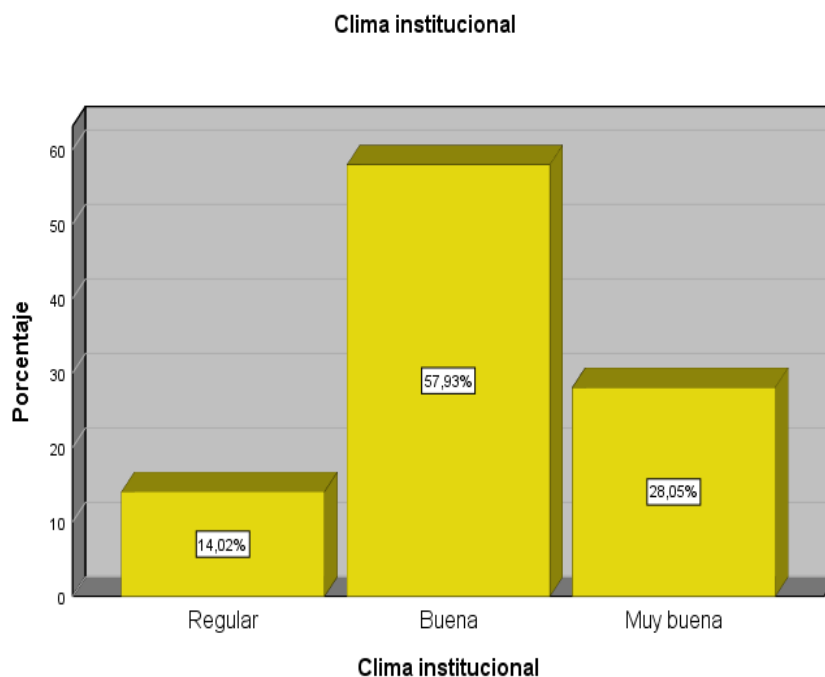


Tabla 9

*Distribución de porcentajes y frecuencia de clima institucional*

*Clima institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	23	14,0	14,0	14,0
	Buena	95	57,9	57,9	72,0
	Muy buena	46	28,0	28,0	100,0
	Total	164	100,0	100,0	



*Figura 5. Niveles de Clima Institucional*

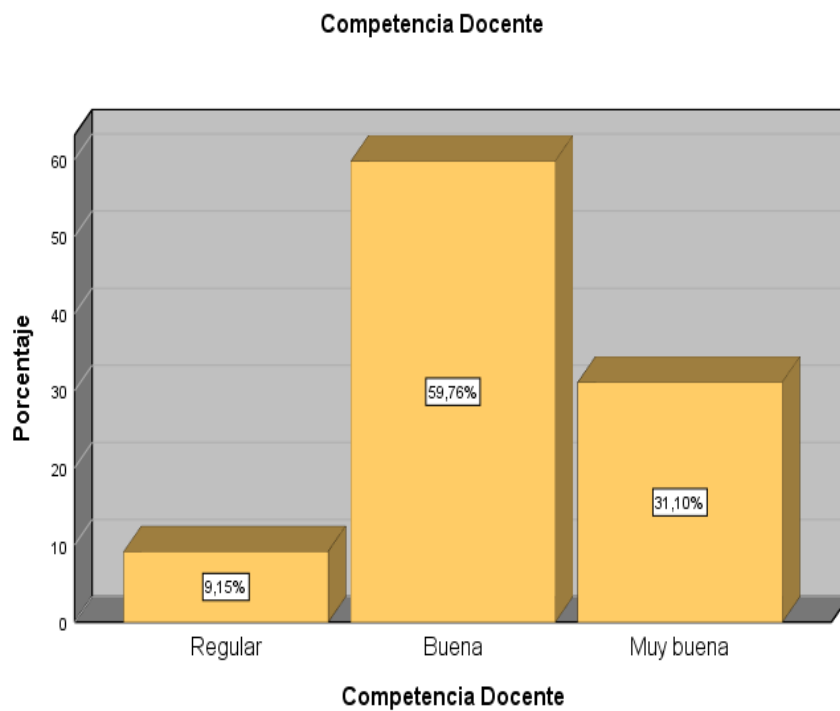
Interpretación: Se devala en la tabla y en figura correspondiente, que del total de los encuestados el 14.02% percibe que el clima institucional es regular, el 57.93% percibe que es buena y el 28.05% percibe que es muy buena.

Tabla 10

*Distribución de porcentajes y frecuencia de competencia docente*

*Competencia Docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	9,1	9,1	9,1
	Buena	98	59,8	59,8	68,9
	Muy buena	51	31,1	31,1	100,0
	Total	164	100,0	100,0	



*Figura 6. Niveles de Competencia Docente*

Interpretación: La lectura de tabla de frecuencias y figura correspondiente develan que del total de los encuestados el 9.15% percibe que la competencia docente es regular, el 59.76% percibe que es buena y el 30.10% percibe que es muy buena.

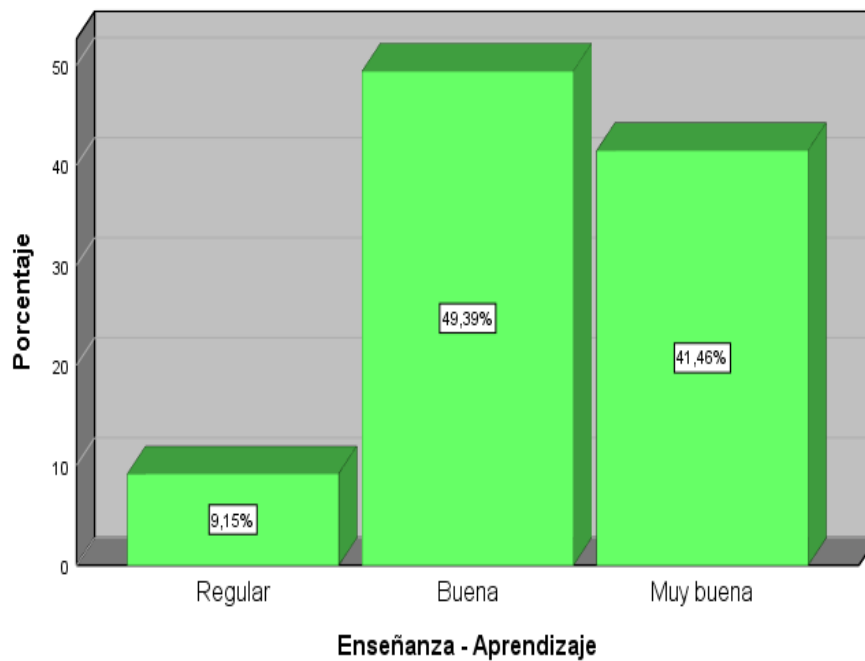
Tabla 11

*Distribución de porcentajes y frecuencia de Enseñanza - Aprendizaje*

*Enseñanza - Aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	9,1	9,1	9,1
	Buena	81	49,4	49,4	58,5
	Muy buena	68	41,5	41,5	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

**Enseñanza - Aprendizaje**



*Figura 7. Niveles de Competencia Docente*

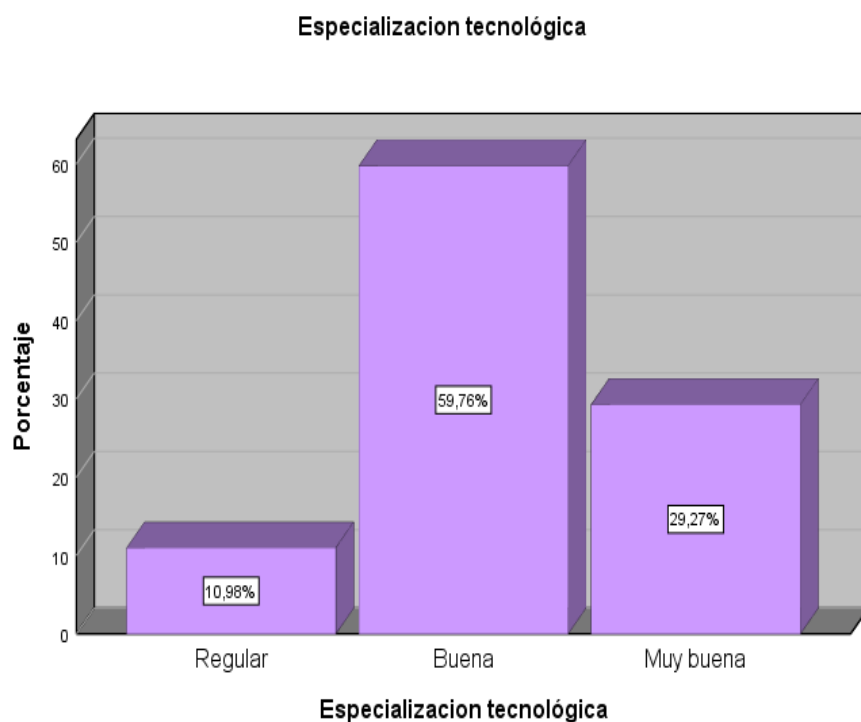
Interpretación: De la tabla y figura correspondiente se observa que del total de los encuestados el 9.15% considera que la competencia docente es regular; el 59.76%, que es buena y el 30.10%, que es muy buena.

Tabla 12

*Distribución de porcentajes y frecuencia de especialización tecnológica*

*Especialización tecnológica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	11,0	11,0	11,0
	Buena	98	59,8	59,8	70,7
	Muy buena	48	29,3	29,3	100,0
Total		164	100,0	100,0	



*Figura 8. Niveles de Especialización Tecnológica*

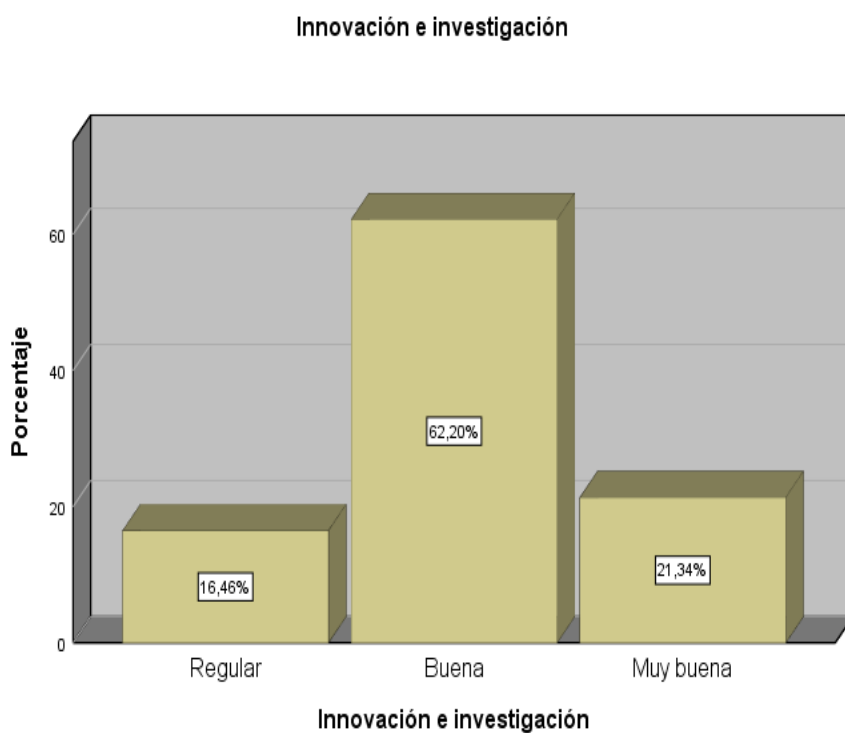
Interpretación: La tabla de frecuencias y la respectiva figura deleva que del total de los encuestados el 10.96% percibe que la especialización tecnológica es regular, el 59.76% percibe que es buena y el 29.27% percibe que es muy buena.

Tabla 13

*Distribución de porcentajes y frecuencia de innovación e investigación*

*Innovación e investigación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	27	16,5	16,5	16,5
	Buena	102	62,2	62,2	78,7
	Muy buena	35	21,3	21,3	100,0
	Total	164	100,0	100,0	



*Figura 9. Niveles de Innovación e Investigación*

Interpretación: La tabla y figura correspondiente indican que del total de los encuestados el 16.46% considera que la innovación e investigación es regular; el 62.20%, que es buena y el 21.34%, que es muy buena.

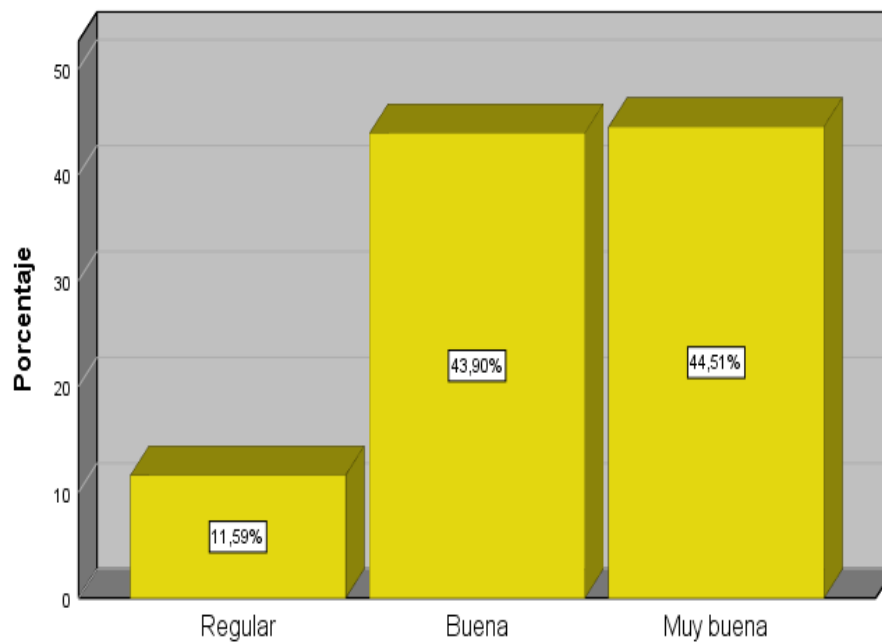
Tabla 14

*Distribución de porcentajes y frecuencia de convivencia institucional*

*convivencia institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	19	11,6	11,6	11,6
	Buena	72	43,9	43,9	55,5
	Muy buena	73	44,5	44,5	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

**convivencia institucional**



*Figura 10. Niveles de Convivencia Institucional*

Interpretación: Finalmente en la tabla de frecuencias y de figura correspondiente se visualiza que del total de los encuestados el 11.59% considera que la convivencia institucional es regular; el 43.93%, que es buena y el 44.51% percibe que es muy buena.

### 3.2. Prueba de la hipótesis

#### Prueba de la hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre gestión institucional y la competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre gestión institucional y la competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.

#### Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H<sub>1</sub>

b) Sig. < 0.05 H<sub>0</sub>

Tabla 15

#### Correlación de la Hipótesis General

		<i>Correlaciones</i>		
			Gestión Institucional	Competencia Docente
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Competencia Docente	Coefficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

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

En la tabla respectiva se visualiza que el Rho = 0.676; de modo que, según la tabla de correlación de Rho de Spearman para la interpretación indica que es una correlación positiva media y significativa, así también al observar el valor del  $p = 0.000 < 0.05$ , lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

### Prueba de la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre competencia docente y el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre competencia docente y el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.

Tabla 16

#### *Correlación de la hipótesis específica 1*

		<i>Correlaciones</i>		
			Liderazgo	Competencia Docente
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
Competencia Docente	Competencia Docente	Coeficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

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

En la tabla 16, se observa que el Rho = 0.504 según la tabla de interpretación indica que es una correlación positiva media y significativa, así también al observar el valor del  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

### Prueba de la hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre competencia docente y Planificación estratégica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre competencia docente y Planificación estratégica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.



Tabla 17

*Correlación de la hipótesis específica 2*

*Correlaciones*

			Planificación estratégica	Competencia Docente
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Competencia Docente	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

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

En la tabla respectiva se observa que el  $Rho = 0.689$  según la tabla de interpretación indica que es una correlación positiva media y es significativa; asimismo, al observar el valor del  $p = 0.000 < 0.05$ , con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

**Prueba de la hipótesis específica 3**

$H_0$ : No existe relación entre competencia docente y evaluación y monitoreo de la gestión en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.

$H_1$ : Existe relación entre competencia docente y Evaluación y monitoreo de la gestión en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.

Tabla 18

*Correlación de la hipótesis específica 3*

*Correlaciones*

			Evaluación y monitoreo de la gestión	Competencia Docente
Rho de	Evaluación y monitoreo de la gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Competencia Docente	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

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

En la tabla se visualiza que el  $Rho = 0.669$ , según la escala de coeficientes correlación de Rho de Spearman, el rango indica que corresponde a una correlación positiva media, asimismo, al observar el valor del  $p = 0.000 < 0.05$ , lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

**Prueba de la hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre competencia docente y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre competencia docente y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores

Tabla 19

*Correlación de la hipótesis específica 4*

*Correlaciones*

			Clima institucional	Competencia Docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Competencia Docente	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

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

Finalmente, en la tabla respectiva se observa que la rho = 0.564; asimismo, en correspondencia con la escala de coeficientes correlación de Rho de Spearman, el rango indica que es una correlación positiva media y significativa, así también al observar el valor del  $p = 0.000 < 0.05$ , podemos notar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### IV. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general planteado, radica en determinar la relación entre la gestión institucional y la competencia docente en el centro de formación técnica en estudio, los resultados señalan lo siguiente: Del total de los encuestados el 14.63% considera que la gestión institucional es regular; el 65.85%, que es buena y el 19.51%, que es muy buena. Así mismo, sobre los niveles de Competencia Docente se observa que del total de los encuestados el 9.15% percibe que la Competencia Docente es regular; el 59.76%, que es buena y el 30.10%, que es muy buena. Este hallazgo es similar a los resultados de Torres (2018), en cuyas conclusiones expresó que la calidad educativa y gestión institucional presentan un nivel medio; también se asemeja a los resultados de Caro, Hernández, Lima y Corona (2016), quienes concluyeron que el nivel de competencias docentes presenta un nivel regular. De igual modo, coincide con los resultados de Casas (2019), quien concluyó que el nivel de competencias docente tiene un nivel medio; igualmente, es similar a los resultados de Saavedra (2019), quien concluyó que el nivel de competencias docentes es medio. Así mismo, sobre el análisis inferencial, se logró determinar que la hipótesis planteada es verdadera porque se obtuvo los valores de  $\rho = 0.676$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ , rechazando la nula y aceptando la hipótesis planteada

En relación al objetivo específico 1, acerca del resultado descriptivo sobre los niveles de liderazgo, se visualiza que del total de los encuestados el 17.07% percibe que el liderazgo es regular; el 64.02%, que es buena y el 18.90% percibe que es muy buena. Este hallazgo es similar a los resultados de López, García y Martínez (2019) en cuyas conclusiones expresó que el nivel de liderazgo es medio o regular, Así mismo, sobre el análisis inferencial, se logró determinar que la hipótesis planteada es verdadera porque se obtuvo los valores de  $\rho = 0.504$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ , rechazando la nula y aceptando la hipótesis planteada

Con respecto al objetivo específico 2, en referencia a los resultados descriptivos de planificación estratégica se visualiza que del total de los encuestados el 14.53% considera que la Planificación estratégica es regular; el 62.80%, que es buena y el 22.56%, que es muy buena. Este hallazgo es similar a los resultados de Aristimuño (2016) quien concluyó que el nivel de gestión institucional, tiene un nivel medio. También es similar a los resultados de Abarca (2017), quien concluyó que el nivel de gestión institucional es medio. Así mismo, sobre el análisis inferencial, se logró determinar que la hipótesis

planteada es verdadera porque se obtuvo los valores de  $\rho = 0.689$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ , rechazando la nula y aceptando la hipótesis planteada.

De manera similar, en el objetivo específico 3, se visualiza en los resultados descriptivos sobre Evaluación y monitoreo de la gestión que, del total de los encuestados el 19.51% percibe que Evaluación y monitoreo de la gestión es regular; el 60.98%, que es buena y el 19.51%, que es muy buena., Así mismo, sobre el análisis inferencial, se logró determinar que la hipótesis planteada es verdadera porque se obtuvo los valores de  $\rho = 0.669$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ , rechazando la nula y aceptando la hipótesis planteada. Estos resultados son similares a los de Cárdenas y Pacheco (2018), quien concluyó que existe relación entre gestión administrativa y competencia docente.

Finalmente, sobre el objetivo específico 4, los resultados descriptivos sobre Clima institucional indican que del total de los encuestados el 14.02% considera que el Clima institucional es regular; el 57.93%, que es buena y el 28.05%, que es muy buena. Este hallazgo es similar a los resultados de Valencia (2018), quien concluyó que la variable gestión institucional presenta un nivel medio. Así mismo, sobre el análisis inferencial, se logró determinar que la hipótesis planteada es verdadera porque se obtuvo los valores de  $\rho = 0.564$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ , rechazando la nula y aceptando la hipótesis planteada.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** Luego de haber realizado las pruebas estadísticas, se logró el objetivo general por lo que se determinó que existe relación entre gestión institucional y la competencia docente en el IES “GBR”

**Segundo:** Luego de haber realizado las pruebas estadísticas, se logró el objetivo específico 1, por tanto, se determinó que existe relación entre competencia docente y el liderazgo en el IES “GBR”

**Tercero:** Tras realizar las pruebas estadísticas, se logró el objetivo específico 2, lo que nos ayudó a determinar que existe relación entre competencia docente y Planificación estratégica en el IES “GBR”.

**Cuarto:** Una vez realizadas las pruebas estadísticas se logró el objetivo específico 3, por tanto, se determinó que existe relación entre competencia docente y Monitoreo y evaluación de la gestión en el IES “GBR”

**Quinto:** Una vez realizadas las pruebas estadísticas, se logró el objetivo específico 4 determinando que existe relación entre competencia docente y Clima Institucional en el IES “GBR”

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero:** Al director del instituto superior, implantar una política de mejora de la gestión institucional poniendo como objetivo la mejora de la competencia docente.

**Segundo:** Al director del instituto superior, realizar capacitaciones sobre liderazgo con la participación de los docentes y directivos, de ese modo se estaría mejorando el nivel de competencia docente.

**Tercero:** Al director del instituto superior, realizar capacitaciones sobre Planificación Estratégica con la participación de la plana docente, lo cual ayudaría a elevar el nivel de competencia docente.

**Cuarto:** A la dirección de la institución, realizar charlas y practicas dirigidas sobre temas de monitoreo y evaluación donde deben participar los directivos, de esa forma se estaría elevando el nivel de la competencia docente.

**Quinto:** A la dirección de la institución, buscar mejorar el Clima Institucional mediante técnicas como el cuidado de la armonía, manejo de conflictos, cuidado del medio ambiente y normas de convivencia, lo cual permitiría elevar el nivel de la competencia docente.

## REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). *Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México*. *Calidad en la Educación*, (46), 53-95.
- Almuiñas Rivero, J. L., & Galarza López, J. (2016). *Dirección estratégica y gestión de riesgos en las universidades*. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 83-92.
- Al-Zoubi, A., Polak, M., & Savior, R. (2018). *A Mature Institutional Management Model of Internationalisation in MENA Universities*. *Journal of Education and Human Development*, 7(3), 28-38.
- Antonio, J. M. V., Mosqueda, J. S. H., Vázquez-Antonio, J., Hernández, L. G. J., & Calderón, C. E. G. (2017). *El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo*. *Educación y Humanismo*, 19(33), 334-356.
- Aristimuño (2016) *desarrollo de un modelo integral de evaluación para instituciones de educación superior y análisis de su impacto en la planificación y gestión institucional* (tesis doctoral) Universidad Politécnica De Madrid.
- Ballesteros, M. P. (2017). *Experiencia docente*. *Revista panamericana de pedagogía. Saberes y quehaceres del pedagogo*, (10).
- Básica, E. (2019). *Proyecto educativo institucional*. *Integración*, 1(44), 0-44.
- Belmonte, J. L. (2018). *El fenómeno del liderazgo en los centros educativos. Un estudio de las cooperativas de enseñanza en España/Characterization of Specific Teaching Competences in the Area of Exact Sciences*. *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, 6(3), 165-175.
- Bernasconi, A., & Rodríguez-Ponce, E. (2018). *Importancia de la gestión institucional en los procesos de acreditación universitaria en Chile*. *Opción*, 34(86), 20-48.
- Bianchi, P., Ceciaga, M., Zelone, C. G., Socolovsky, A., Ramírez, R., & Sanguinetti, M. (2018). *El pensamiento de diseño como teoría y práctica apropiable por otras disciplinas en procesos de innovación. Generación de metodologías para la transferencia a actores socio-productivos de rafaela y la región*. *actas-Jornadas de Investigación*, 2882-2895.
- Cabero Almenara, J., Roig Vila, R., & Mengual Andrés, S. (2017). *Conocimientos tecnológicos, pedagógicos y disciplinares de los futuros docentes según el modelo*



- TPACK. *Digital Education Review*, 32, 85-96.
- Cabrera, A. F., Cruz, C. S. L., & Sánchez, S. P. (2019). *Análisis de la competencia digital docente: Factor clave en el desempeño de pedagogías activas con Realidad Aumentada. REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17(2), 27-42.
- Cárdenas T. A, Pacheco G. R. (2018). *La gestión educativa y desempeño docente en el área de la educación física en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega*. (Tesis para optar grado maestro) Universidad César Vallejo – Perú.
- Carmona, P. J. O. (2019). *Gestión institucional y calidad de servicios de la Universidad Nacional de Ucayali y la percepción de los estudiantes indígenas y extranjero*, Perú, 2017. *Investigación Universitaria*, 8(2), 80-85.
- Carro Olvera, A., Hernández Hernández, F., Lima Gutiérrez, J. A., & Corona Serrano, M. M. (2016). *Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala. Educación*, 25(49), 7-28.
- Castañeda, L., Esteve, F., & Adell, J. (2018). *¿Por qué es necesario repensar la competencia docente para el mundo digital? Revista de Educación a Distancia*, (56).
- Castro, P. G., Álvarez, M. I. C., & Baz, B. O. (2016). *Inclusión educativa. Actitudes y estrategias del profesorado. Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 4(2), 25-45.
- Cervera, M. G., Martínez, J. G., & Mon, F. M. E. (2016). *Competencia digital y competencia digital docente: una panorámica sobre el estado de la cuestión. Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*.
- Cerviño, C., Fernández, I., Tomás, J. M., & Córdova, S. (2016). *Factores predictores del compromiso docente en escuelas públicas peruanas: un modelo estructural. Persona*, (19), 43-54.
- Chiecher, A. C., & Melgar, M. F. (2018). *¿Lo saben todo? Innovaciones educativas orientadas a promover competencias digitales en universitarios. Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 10(2), 110-123.
- Chou, P. (2019). *The utilization and institutional management of non-timber forest products in Phnom Prich Wildlife Sanctuary, Cambodia. Environment, Development and Sustainability*, 21(4), 1947-1962.
- De-Juanas Oliva, Á., Martín del Pozo, R., & Pesquero Franco, E. (2016). *Teaching competences necessary for developing key competences of primary education*

- students in Spain: teacher assessments*. *Teacher Development*, 20(1), 123-145.
- Díaz, V. E., Mercier, P., & Pinsent, C. (2017). *A knowledge management framework for institutional research*. *Theory and Method in Higher Education Research*, 155.
- Dimitrov, N., & Haque, A. (2016). *Intercultural teaching competence: a multi-disciplinary model for instructor reflection*. *Intercultural Education*, 27(5), 437-456.
- Durón, E. R., España, J. A. A., León, O. M. L., & Razo, J. N. G. (2019). *Experiencia docente en el desarrollo de las habilidades de investigación en los estudiantes de ingeniería en sistemas computacionales (teaching experience in the development of research skills in students of engineering in computational systems)*. *Pistas Educativas*, 41(134).
- Escobar, T., Andrés, G., Sánchez, B., & Helena, M. (2019). *Fortalecimiento del compromiso académico universitario en Colombia: La necesidad de formar auxiliares en investigación y docencia*. *Sophia*, 15(2), 18-27.
- Esteve, F., Castañeda, L., & Adell, J. (2018). *Un modelo holístico de competencia docente para el mundo digital*.
- Feixas, M., Usarralde, M. J. M., Ferrando, J. P., & Quesada-Pallarès, C. (2016). *Factores condicionantes de la implementación de las innovaciones docentes y su impacto en la cultura de aprendizaje en la universidad*. *Revista del Congrés Internacional de Docència Universitària i Innovació (CIDUI)*, (3).
- Gil-Gómez, J., Moliner García, O., & Chiva Bartoll, Ò. (2016). *Aprendizaje-servicio en futuros docentes: desarrollo de la competencia social y ciudadana*.
- Granero-Gallegos, A., Ruiz-Montero, P. J., Baena-Extremera, A., & Martínez-Molina, M. (2019). *Effects of motivation, basic psychological needs, and teaching competence on disruptive behaviours in secondary school physical education students*. *International journal of environmental research and public health*, 16(23), 4828.
- Guerrero, L. S., & Ribeiro, C. M. (2015). *El conocimiento profesional como característica distintiva de profesionalización docente en la formación de profesores*. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 2(3).
- Hernández, C., Abadía, A. R., Bueno, C., Ubieto-Artur, I., Márquez Cebrián, M., Sabaté Díaz, S., & Jorba Noguera, H. (2016). *La innovación como competencia docente en la universidad: innovación orientada a la mejora de aprendizaje*. *Aloma*. *Revista de Psicologia i Ciències de l'Educació*, 2016, vol. 34, num. 1, p. 33-43.
- Hernández, R. M., Orrego Cumpa, R., & Quiñones Rodríguez, S. (2018). *Nuevas formas de aprender: La formación docente frente al uso de las TIC*. *Propósitos y*

- Representaciones, 6(2), 671-685.
- Hidalgo Cruz De Diaz, L. (2018). *Con la práctica de acuerdos y normas de convivencia los niños y niñas de 05 años de edad aprenden en la IEI N° 542 "Los Sauces"*.
- Irie, K., Ryan, S., & Mercer, S. (2018). *Using Q methodology to investigate pre-service EFL teachers' mindsets about teaching competences*. *Studies in Second Language Learning and Teaching*, 8(3), 575-598.
- Jaya Escobar, A. I., & Guerra Bretaña, R. M. (2017). *El liderazgo y la participación como factores clave para la gestión de la calidad. Caso de la Universidad Estatal de Bolívar*. *Cofin Habana*, 11(2), 206-225.
- Jiménez, E. M. M. (2017). *Formación en Cultura Ciudadana Espacio para la Responsabilidad Social de las Organizaciones Empresariales*. *Revista Scientific*, 2(6), 337-351.
- Kupfer, A. H., & Torrecilla, F. M. (2016). *Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel*. *Psicoperspectivas*, 15(2), 64-77.
- Lahey, T., Pepe, J., & Nelson, W. (2017). *Principles of ethical leadership illustrated by institutional management of Prion contamination of neurosurgical instruments*. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 26(1), 173-179.
- Lauter, J., Branchereau, S., Herzog, W., Bugaj, T. J., & Nikendei, C. (2017). *Tutor-led teaching of procedural skills in the skills lab: Complexity, relevance and teaching competence from the medical teacher, tutor and student perspective*. *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen*, 122, 54-60.
- Llinares, S. (2018). *Conocimiento, competencia docente del profesor de matemáticas y llegar a ser un formador de profesores*. *Avances de Investigación en Educación Matemática*, 13, 1-3.
- López Ramírez, E., García Hernández, L. F., & Martínez Iñiguez, J. E. (2019). *La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812.
- López, H., & Del Pilar, J. (2018). *Modelo de gestión Patrimonial para La mejora en la Gestión Institucional de la Dirección sub Regional de salud Chota*.
- Marín, F. V., Inciarte, A. D. J., Hernández, H. G., & Pitre, R. C. (2017). *Estrategias de las Instituciones de Educación Superior para la Integración de las Tecnología de la Información y la Comunicación y de la Innovación en los Procesos de Enseñanza*.

- Un Estudio en el Distrito de Barranquilla, Colombia. Formación universitaria*, 10(6), 29-38.
- Martínez, A. B., & Sánchez, A. V. (2018). *La competencia evaluativa como factor clave en la calidad docente: percepción de las/os maestras/os en la formación inicial. Profesorado*, Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 22(4), 171-195.
- Matute, J. C. A., Ruiz, D. V. P., Gómez, L. K. Á., Intriago, D. A. V., & Segura, G. N. R. (2018). *The management of quality and the institutional projects at the University of UNIANDÉS-Quevedo for the integral human development of students. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valore*, 6(Special).
- Mena, I., Buguño, X., & Valdés, A. M. (2019). *Gestión Institucional: una gestión democrática para el desarrollo de comunidades de aprendizaje y formación socio afectiva*.
- Minedu (2016). Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Minedu (2019), Resolución Vice Ministerial N° 213-2019-MINEDU; Aprueba el Marco de Competencias del Docentes de Educación Superior Tecnológica en el Área Docencia
- Menéndez, G. (2017). *Desarrollo y conceptualización de la Extensión Universitaria. Un aporte de la secretaría de Extensión de la Universidad Nacional del Litoral para el análisis y debate de la Extensión Universitaria*.
- Moreno, G. V., Suárez, L. P. F., & Martínez, M. C. A. (2016). *Análisis de la problemática socioambiental de ubaque (cundinamarca), desde la gestión institucional y la participación. UGCiencia*, 22(1), 127-147.
- Muñoz, M. L. A., Zamorano, I. V., Riveros, S. M. A., & Cabero-Almenara, J. (2017). *Tipologías para la Innovación tecnológica en Docentes de Educación Superior a partir de un análisis de conglomerados: un estudio exploratorio. Revista de Educación a Distancia*, (55).
- Nail Kröyer, O., Gajardo Aguayo, J., & Muñoz Reyes, M. (2012). *La técnica de análisis de incidentes críticos: Una herramienta para la reflexión sobre prácticas docentes en convivencia escolar. Psicoperspectivas*, 11(2), 56-76.
- Oberai, P., Varanasi, R., Padmanabhan, M., Upadhyaya, A., Singh, S., Singh, S. P..... & Singh, J. R. (2018). *Effectiveness of homeopathic medicines as add-on to institutional management protocol for acute encephalitis syndrome in children: an*

- open-label randomized placebo-controlled trial*. Homeopathy, 107(03), 161-171.
- Oliveras, P. F., Ponce, M. D. C. R., & Contreras, M. L. O. (2018). *Evaluación por competencias en la aplicación de un modelo semipresencial a las matemáticas de titulaciones técnicas universitarias*. Journal of Research in Mathematics Education, 7(1), 38-68.
- Ossa Cornejo, C., Figueroa Céspedes, I., & Rodríguez Rojas, F. (2016). *La metacognición institucional como herramienta para la mejora de la gestión de la convivencia escolar*. Actualidades Investigativas en Educación, 16(3), 435-453.
- Pérez, D., Brian, A., Gutiérrez Aguilar, O. A., Quispe, P., & Miyahira, F. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos*. Conrado, 15(70), 15-24.
- Pesántez, B., Volter, C., & Zúñiga García, X. J. (2018). *Desafíos actuales del aprovechamiento del potencial de las TIC de cara a optimizar el proceso educativo universitario*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 5(2).
- Planella, J., & Bara, F. E. (2018). *Aspectos que valdría la pena recuperar para la educación universitaria de hoy*. CADMO.
- Quintana Torres, Y. E. (2018). *Calidad Educativa y Gestión Escolar: Una relación dinámica*, Educación-Educadores: 21(2). Universidad Industrial de Santander, Colombia, mayo-agosto de 2018, 259-281.
- Rico, A (2016). *La gestión educativa: hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Sophia, 12(1), 55-70.
- Rincón, J. H. (2017). *Liderazgo situacional como herramienta para la toma de decisiones en los directores de las universidades privadas*. Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación, 1(2), 13-29.
- Rivas O'Connor, J. (2019). *Gestión institucional y gestión de la calidad en la institución educativa Isabel La Católica-La Victoria 2018*.
- Rivera, N. (2017). *Teaching Competence of the Secondary Student Teachers of Don Mariano Marcos Memorial State University, Philippines*. Journal of Teaching and Education, 7(01), 289-296.
- Rodríguez, L. A., Escobar, M. C., Aveiga, V. I., & Durán, U. C. (2019). *Estrategia de Formación y Desarrollo de la Competencia Docente llamada Gestionar la Orientación Educativa Familiar, en la Educación Básica Superior*. Información tecnológica, 30(6), 277-288.

- Rojas Ríos, M. J., & López Stefoni, D. A. (2016). *La acreditación de la gestión institucional en universidades chilenas. Revista electrónica de investigación educativa*, 18(2), 180-190.
- Rubio García, V., & Tejada Fernández, J. (2017). *Las competencias informacionales de los docentes y alumnos de Educación Secundaria Obligatoria*.
- Sahu, S. A., Goyal, A., Marwah, S., Dave, A., De, M., & Gupta, D. (2018). *Reply-management of vascular anomalies: Review of institutional management algorithm. Indian Journal of Plastic Surgery*, 51(02), 255-257.
- Sánchez, M. D. R. G., Añorve, J. R., & Alarcón, G. G. (2017). *Las Tic en la educación superior, innovaciones y retos/The ICT in higher education, innovations and challenges. RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 6(12), 299-316.
- Santagata, R., & Sandholtz, J. H. (2019). *Preservice teachers' mathematics teaching competence: Comparing performance on two measures. Journal of Teacher Education*, 70(5), 472-484.
- Schipper, T., Goei, S. L., de Vries, S., & van Veen, K. (2017). *Professional growth in adaptive teaching competence as a result of Lesson Study. Teaching and teacher education*, 68, 289-303.
- Segovia, P. A. (2019). *Planificación estratégica Multiexpress SRL. De la organización familiar hacia el plan estratégico como herramienta de gestión* (Bachelor's thesis).
- Simão, G. L., Antonialli, L. M., Souza Netto, T. C. C. D., & Santos, A. C. D. (2017). *Strategic Institutional Management in Dairy Cooperatives-a theoretical appointment. Revista de Economia e Sociologia Rural*, 55(4), 693-710.
- Soto Arango, D. E., Mora García, J. P., & Jardilino, J. R. L. (2017). *Formación de docentes y modelo pedagógico en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*.
- Stafford, S., & Taylor, J. (2016). *Transnational education as an internationalisation strategy: meeting the institutional management challenges. Journal of higher education policy and management*, 38(6), 625-636.
- Tenesaca Otavalo, E. G. (2018). *Cumplimiento de las normas de convivencia institucional por parte de los estudiantes del séptimo año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Paccha año lectivo 2017-2018* (Bachelor's thesis).
- Toledo-Guedes, K., Fernandez-Gonzalez, V., Ferrero-Vicente, L. M., Marco-Méndez, C.,

- Casado-Coy, N., & Sanchez-Jerez, P. (2017). Red de evaluación del potencial en innovación docente del Personal Investigador (PI) en Ciencias Experimentales-II.
- Torres, L. O., Álvarez, M. R., & Villegas, J. V. (2016). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL. *El Antoniano*, 131(1), 145-149.
- Torres, Y. E. Q. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2), 259-281.
- Valdivieso Guerrero, T. S., & Gonzáles Galán, M. Á. (2016). *Competencia digital docente: ¿dónde estamos? Perfil del docente de educación primaria y secundaria*. El caso de Ecuador. *Pixel-Bit: Revista de Medios y Educación*, 49, 57-73.
- Varela, M. G., Andrade, A. V. B., & Naranjo-Toro, M. (2018). *TAC como eje de formación para docentes universitarios*. In *Las TIC como plataforma de teleformación e innovación educativa en las aulas* (pp. 59-74). Egregius.
- Vega García, J. (2019). *Competencias directivas y la gestión institucional del Instituto de Educación Superior América*, Chimbote-2019.
- Velez, A. P., López-Goñi, J. J., & González, J. B. (2017). *Habilidades emocionales y profesionalización docente para la educación inclusiva en la sociedad en red*. Contextos Educativos. *Revista de Educación*, (20), 201-215.
- Villafuerte, J., Pérez, L., & Delgado, V. (2019). *Retos de la Educación Física, Deportes y Recreación en Ecuador: las competencias docentes* (Challenges of Physical Education, Sports, and Recreation in Ecuador: the teaching competences). *Retos*, 36(36), 327-335.
- Viteri Intriago, D. A., Ponce Ruiz, D. V., Gómez, Á., Kruschthalia, L., Albarracín Matute, J. C., & Rivera Segura, G. N. (2019). *Implementación del sistema de gestión de la calidad para el desarrollo institucional en la Universidad Uniandes-Quevedo*. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6.
- Watts, R. (2017). *Teachers' Beliefs about Diversity as Predictors of Self-Reported Multicultural Teaching Competence* (Doctoral dissertation, Northcentral University).

### Matriz de consistencia

Título: Gestión institucional y competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público, Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores

Autor: Eufracio Joel García Dávila

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Gestión institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b>  ¿Qué relación existe entre competencia docente y el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, L San Juan de Miraflores?  ¿Qué relación existe entre competencia docente y Planificación estratégica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores?  ¿Qué relación existe entre competencia docente y monitoreo y evaluación de la gestión en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores?  ¿Qué relación existe entre competencia docente y clima Institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b>  Determinar la relación que existe entre competencia docente y el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.  Determinar la relación que existe entre competencia docente y Planificación estratégica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores.  Determinar la relación que existe entre competencia docente y Monitoreo y evaluación de la gestión en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores  Determinar la relación que existe entre competencia docente y Clima Institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre gestión institucional y la competencia docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores</p> <p><b>Hipótesis Específicos:</b>  Existe relación entre competencia docente y el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores  Existe relación entre competencia docente y Planificación estratégica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores  Existe relación entre competencia docente y Monitoreo y evaluación de la gestión en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores  Existe relación entre competencia docente y Clima Institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores</p>	•Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Toma de decisiones</li> <li>•Estilo de liderazgo</li> <li>•Trabajo en equipo</li> </ul>	1,2,3 4 5,6	Ordinal	-
			•Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Misión y Visión</li> <li>•Objetivos estratégicos</li> <li>•Herramientas de gestión</li> <li>•Plan de capacitación y desarrollo docente</li> </ul>	7,8 9,10 11,12 13,14		
			•Monitoreo y evaluación de la gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Evaluación del desempeño del personal</li> <li>•Rendimiento académico de los estudiantes</li> <li>•Participación de la DRELM</li> <li>•Participación del sector productivo</li> </ul>	15,16 17,18, 19 20, 21,22,23		
			•Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Relaciones interpersonales</li> <li>•Solución de conflictos</li> <li>•Principios y valores</li> </ul>	24,25,26 27,28 29,30		
			Variable 2: Competencia docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			•Enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Planes de estudios contextualizados.</li> <li>•Desarrollo curricular.</li> <li>•Desarrollo de competencias de los estudiantes</li> <li>•Evaluación por competencias</li> </ul>	1,2 3,4 5,6 7,8	1.Totalmente en desacuerdo  2.En desacuerdo  3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo  4.De acuerdo  5.Totalmente de acuerdo	1.Regular [30 - 70]  2.Buena [71 - 111]  3.Muy buena [112 - 150]
			•Especialización tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Conocimientos tecnológicos</li> <li>•Experiencia en la especialidad</li> <li>•Uso de nuevas tecnologías</li> <li>•Capacitación</li> </ul>	9,10 11,12 13,14 15,16		
			•Innovación e investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Promoción de proyectos de investigación</li> <li>•Desarrollo de proyectos colaborativos</li> <li>•Repositorio de proyectos</li> <li>•Transferencia de tecnología.</li> </ul>	17,18 19,20 21,22 23,24		
			•Convivencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Trabajo colaborativo</li> <li>•Compromiso docente-estudiantes.</li> <li>•Cumplimiento a normas de convivencia.</li> </ul>	25,26 27,28 29,30		



## Instrumento para la recolección de datos

Con el fin de sustentar la tesis de grado en la Universidad Cesar Vallejo, le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

(5) Totalmente de acuerdo (4) De Acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

<b>Variable 1. Gestión Institucional</b>	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Liderazgo</b>					
1.El Director general toma decisiones adecuadas en función de los objetivos institucionales					
2. Los miembros del Consejo Directivo del instituto toman decisiones para garantizar el buen servicio educativo.					
3. Las jefaturas responsables ponen a disposición de los docentes todos los recursos necesarios para maximizar los aprendizajes de los estudiantes.					
4. El liderazgo de Director es reconocido por los coordinadores de área académica y docentes.					
5.Los coordinadores de área académica de los programas de estudio trabajan en equipo					
6. El Director promueve el trabajo en equipo en la institución.					
<b>Dimensión 2: Planificación estratégica</b>					
7. La misión y visión de la institución es tomado en cuenta por todos los docentes, administrativos y directivos.					
8. La misión del instituto es totalmente claro que ayuda cumplir las metas anualmente.					
9. El instituto cumplió sus metas programadas en los dos o tres últimos años					
10. La planificación estratégica tiene objetivos concretos y realizables.					
11. El director informa a fin de año a la comunidad educativa sobre los logros de su gestión según lo planificado.					
12. Anualmente se observan mejoras en infraestructura, mobiliario, equipamiento y mejora de la enseñanza fruto de una buena planificación.					
13. El instituto ejecuta anualmente el plan de actualización y capacitación de los docentes.					
14. Las capacitaciones desarrolladas por el instituto mejoran los desempeños del docente					
<b>Dimensión 3. Monitoreo y evaluación de la gestión</b>					
15. Los jefes del área académica supervisan semestralmente en aula el trabajo de los docentes.					
16. Los estudiantes que evalúan semestralmente a los docentes de cada curso o unidad didáctica					
17. El instituto cuenta con un área para la asistencia especializada que apoya a estudiantes con problemas de rendimiento académico.					
18. Como consecuencia del monitoreo y evaluación se toman acciones correctivas para mejorar el rendimiento académico.					
19. La Dirección Regional de Educación (DRELM) supervisa gestión educativa del instituto					
20. Los especialistas de las DRELM dan asistencia técnica a los directivos y docentes del instituto.					
21. En las practicas pre profesionales las empresas reconocen como destacado el nivel formativo del instituto					
22. Las empresas productivas del entorno o aliados estratégicos, participan en proyectos de innovación colaborativos con el instituto.					
23. El instituto cuenta con aliados estratégicos para el apoyo en la formación de los estudiantes.					
<b>Dimensión 4: Clima institucional</b>					
24. Los directivos promueven las relaciones interpersonales de los docentes					
25. La amistad es cultivada entre docentes y estudiantes de la institución					
26.Existe compañerismo y solidaridad en toda la comunidad educativa del instituto					
27. El director solucionada adecuadamente los conflictos que pudieran existir entre docentes.					
28. Los conflictos entre estudiantes son tratados de la mejor manera con apoyo del área de consejería del instituto					
29. El director y los directivos promueven el cumplimiento de los principios de la institución.					
30. El director y los directivos promueven el cumplimiento de los valores de la institución.					

## Instrumento para la recolección de datos

Suplico leer cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que Ud. cree conveniente, recuerde que no existen respuestas correctas, siéntase libre de contestarlas mediante el siguiente cuadro de alternativas

- (5) Totalmente de acuerdo (4) De Acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
 (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

<b>Variable 2: Competencia docente</b>	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1 Enseñanza aprendizaje</b>					
1. Los docentes desarrollan competencias de acuerdo a las necesidades de la sociedad en que vive el estudiante					
2. La enseñanza del docente es coherente con la situación real de trabajo.					
3. Los contenidos del currículo corresponde a la realidad de la región					
4. Los docentes mejoran anualmente los curriculares de los cursos					
5. La enseñanza de los docentes logra el desarrollo de la competencia de los estudiantes					
6. Los docentes priorizan el desarrollo de la competencia de los estudiantes					
7. El docente evalúa a los estudiantes en base a los saben hacer o sus productos					
8. Las competencias logradas por los estudiantes son reconocidos por los empleadores					
<b>Dimensión 2. Especialización tecnológica</b>					
9. El Instituto cuenta equipos especializados de última generación para la enseñanza.					
10. Los docentes dominan el uso de la nueva tecnología para la enseñanza.					
11. Los docentes demuestran dominio de su especialidad en base a su experiencia					
12. Los docentes orientan y realizan el mantenimiento preventivo de los equipos del taller.					
13. El docente además de enseñar en el instituto, trabaja o asesora alguna empresa.					
14. Los docentes usan las nuevas tecnologías de información y comunicación para impartir sus clases					
15. El docente imparte en clases los últimos avances tecnológicos relacionados con el programa de estudios.					
16. Los docentes se capacitan para estar actualizados con auspicio de la dirección					
<b>Dimensión 3: Innovación e investigación</b>					
17. El docente desarrolla el curso con la metodología basada en proyectos					
18. El docente gestiona ante la dirección el financiamiento de proyectos de innovación					
19. Los docentes ejecutan proyectos multidisciplinarios en colaboración con otros programas de estudios					
20. Los docentes desarrollan proyectos colaborativos con otras instituciones públicas o privadas					
21. Se ha implementado el repositorio (o banco de proyectos) dentro de la página web de la institución.					
22. Se realizaron visitas guiadas empresas referentes para asimilar nuevos procesos y tecnologías en la industria.					
23. Los docentes del instituto dan asistencia técnica al sector productivo local					
24. El instituto muestra y participa en las ferias innovación tecnológica a nivel regional					
<b>Dimensión 4: convivencia institucional</b>					
25. Los docentes promueven el trabajos colaborativos					
26. Los docentes imparten a los estudiantes el valor de trabajar en cooperación					
27. Los docentes son comprometidos con la institución					
28. Los docentes son comprometidos con el estudiante					
29. Se busca la armonía y el respeto como normas importantes de convivencia					
30. Se respeta el derecho de los estudiantes					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA  
VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL**

N°	V:1 DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Liderazgo</b>							
1	El Director general toma decisiones adecuadas en función de los objetivos institucionales	X		X		X		
2	Los miembros del Consejo Directivo del instituto toman decisiones para garantizar el buen servicio educativo.	X		X		X		
3	Las jefaturas responsables ponen a disposición de los docentes todos los recursos necesarios para maximizar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	El liderazgo de Director es reconocido por los coordinadores de área académica y docentes.	X		X		X		
5	Los coordinadores de área académica de los programas de estudio trabajan en equipo	X		X		X		
6	El Director promueve el trabajo en equipo en la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Planificación estratégica</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La misión y visión de la institución es tomado en cuenta por todos los docentes, administrativos y directivos.	X		X		X		
8	La misión del instituto es totalmente claro que ayuda cumplir las metas anualmente.	X		X		X		
9	El instituto cumplió sus metas programadas en los dos o tres últimos años	X		X		X		
10	La planificación estratégica tiene objetivos concretos y realizables.	X		X		X		
11	El director informa a fin de año a la comunidad educativa sobre los logros de su gestión según lo planificado.	X		X		X		
12	Anualmente se observan mejoras en infraestructura, mobiliario, equipamiento y mejora de la enseñanza fruto de una buena planificación.	X		X		X		
13	El instituto ejecuta anualmente el plan de actualización y capacitación de los docentes.	X		X		X		
14	Las capacitaciones desarrolladas por el instituto mejoran los desempeños del docente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Monitoreo y evaluación de la gestión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los jefes del área académica supervisan semestralmente en aula el trabajo de los docentes.	X		X		X		
16	Los estudiantes que evalúan semestralmente a los docentes de cada curso o unidad didáctica	X		X		X		
17	El instituto cuenta con un área para la asistencia especializada que apoya a estudiantes con problemas de rendimiento académico.	X		X		X		
18	Como consecuencia del monitoreo y evaluación se toman acciones correctivas para mejorar el rendimiento académico.	X		X		X		
19	La Dirección Regional de Educación (DRELM) supervisa gestión educativa del instituto	X		X		X		
20	Los especialistas de las DRELM dan asistencia técnica a los directivos y docentes del instituto.	X		X		X		

21	En las practicas pre profesionales las empresas reconocen como destacado el nivel formativo del instituto	X		X		X	
22	Las empresas productivas del entorno o aliados estratégicos, participan en proyectos de innovación colaborativos con el instituto.	X		X		X	
23	El instituto cuenta con aliados estratégicos para el apoyo en la formación de los estudiantes.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4 Clima institucional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Los directivos promueven las relaciones interpersonales de los docentes	X		X		X	
25	La amistad es cultivada entre docentes y estudiantes de la institución	X		X		X	
26	Existe compañerismo y solidaridad en toda la comunidad educativa del instituto	X		X		X	
27	El director solucionada adecuadamente los conflictos que pudieran existir entre docentes.	X		X		X	
28	Los conflictos entre alumnos son tratados de la mejor manera con apoyo del área de consejería del instituto	X		X		X	
29	El director y los directivos promueven el cumplimiento de los principios de la institución.	X		X		X	
30	El director y los directivos promueven el cumplimiento de los valores de la institución.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Alberto Núñez Lira DNI: 08012101**

**Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**08 de julio. del 2020**

<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 COMPETENCIA DOCENTE**

N°	V:1 DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Enseñanza aprendizaje</b>								
1	Los docentes desarrollan competencias de acuerdo a las necesidades de la sociedad en que vive el estudiante	X		X		X		
2	La enseñanza del docente es coherente con la situación real de trabajo.	X		X		X		
3	Los contenidos del currículo corresponde a la realidad de la región	X		X		X		
4	Los docentes mejoran anualmente los curriculares de los cursos	X		X		X		
5	La enseñanza de los docentes logra el desarrollo de la competencia de los alumnos	X		X		X		
6	Los docentes priorizan el desarrollo de la competencia de los alumnos	X		X		X		
7	El docente evalúa a los alumnos en base a los saben hacer o sus productos	X		X		X		
8	Las competencias logradas por los estudiantes son reconocidos por los empleadores	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Especialización tecnológica</b>								
9	El Instituto cuenta equipos especializados de última generación para la enseñanza.	X		X		X		
10	Los docentes dominan el uso de la nueva tecnología para la enseñanza.	X		X		X		
11	Los docentes demuestran dominio de su especialidad en base a su experiencia	X		X		X		
12	Los docentes orientan y realizan el mantenimiento preventivo de los equipos del taller.	X		X		X		
13	El docente además de enseñar en el instituto, trabaja o asesora alguna empresa.	X		X		X		
14	Los docentes usan las nuevas tecnologías de información y comunicación para impartir sus clases	X		X		X		
15	El docente imparte en clases los últimos avances tecnológicos relacionados con el programa de estudios.	X		X		X		
16	Los docentes se capacitan para estar actualizados con auspicio de la dirección	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 : Innovación e investigación</b>								
17	El docente desarrolla el curso con la metodología basada en proyectos	X		X		X		
18	El docente gestiona ante la dirección el financiamiento de proyectos de innovación	X		X		X		
19	Los docentes ejecutan proyectos multidisciplinarios en colaboración con otros programas de estudios	X		X		X		
20	Los docentes desarrollan proyectos colaborativos con otras instituciones públicas o privadas	X		X		X		
21	Se ha implementado el repositorio (o banco de proyectos) dentro de la página web de la institución.	X		X		X		
22	Se realizaron visitas guiadas empresas referentes para asimilar nuevos procesos y tecnologías en la industria.	X		X		X		

23	Los docentes del instituto dan asistencia técnica al sector productivo local	X		X		X	
24	El instituto muestra y participa en las ferias innovación tecnológica a nivel regional	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4 Convivencia institucional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	Los docentes promueven el trabajos colaborativos	X		X		X	
26	Los docentes imparten a los alumnos el valor de trabajar en cooperación	X		X		X	
27	Los docentes son comprometidos con la institución	X		X		X	
28	Los docentes son comprometidos con el estudiante	X		X		X	
29	Se busca la armonía y el respeto como normas importantes de convivencia	X		X		X	
30	Se respeta el derecho de los alumnos	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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


**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Alberto Núñez Lira DNI: 08012101**

**Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**08 de julio. del 2020**

- <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 GESTIÓN INSTITUCIONAL**

Nº	V:1 DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Liderazgo</b>							
1	El Director general toma decisiones adecuadas en función de los objetivos institucionales	X		X		X		
2	Los miembros del Consejo Directivo del instituto toman decisiones para garantizar el buen servicio educativo.	X		X		X		
3	Las jefaturas responsables ponen a disposición de los docentes todos los recursos necesarios para maximizar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
4	El liderazgo de Director es reconocido por los coordinadores de área académica y docentes.	X		X		X		
5	Los coordinadores de área académica de los programas de estudio trabajan en equipo	X		X		X		
6	El Director promueve el trabajo en equipo en la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Planificación estratégica</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La misión y visión de la institución es tomado en cuenta por todos los docentes, administrativos y directivos.	X		X		X		
8	La misión del instituto es totalmente claro que ayuda cumplir las metas anualmente.	X		X		X		
9	El instituto cumplió sus metas programadas en los dos o tres últimos años	X		X		X		
10	La planificación estratégica tiene objetivos concretos y realizables.	X		X		X		
11	El director informa a fin de año a la comunidad educativa sobre los logros de su gestión según lo planificado.	X		X		X		
12	Anualmente se observan mejoras en infraestructura, mobiliario, equipamiento y mejora de la enseñanza fruto de una buena planificación.	X		X		X		
13	El instituto ejecuta anualmente el plan de actualización y capacitación de los docentes.	X		X		X		
14	Las capacitaciones desarrolladas por el instituto mejoran los desempeños del docente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Monitoreo y evaluación de la gestión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los jefes del área académica supervisan semestralmente en aula el trabajo de los docentes.	X		X		X		
16	Los estudiantes que evalúan semestralmente a los docentes de cada curso o unidad didáctica	X		X		X		
17	El instituto cuenta con un área para la asistencia especializada que apoya a estudiantes con problemas de rendimiento académico.	X		X		X		

18	Como consecuencia del monitoreo y evaluación se toman acciones correctivas para mejorar el rendimiento académico.	X		X		X	
19	La Dirección Regional de Educación (DRELM) supervisa gestión educativa del instituto	X		X		X	
20	Los especialistas de las DRELM dan asistencia técnica a los directivos y docentes del instituto.	X		X		X	
21	En las practicas pre profesionales las empresas reconocen como destacado el nivel formativo del instituto	X		X		X	
22	Las empresas productivas del entorno o aliados estratégicos, participan en proyectos de innovación colaborativos con el instituto.	X		X		X	
23	El instituto cuenta con aliados estratégicos para el apoyo en la formación de los estudiantes.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4 Clima institucional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Los directivos promueven las relaciones interpersonales de los docentes	X		X		X	
25	La amistad es cultivada entre docentes y estudiantes de la institución	X		X		X	
26	Existe compañerismo y solidaridad en toda la comunidad educativa del instituto	X		X		X	
27	El director solucionada adecuadamente los conflictos que pudieran existir entre docentes.	X		X		X	
28	Los conflictos entre alumnos son tratados de la mejor manera con apoyo del área de consejería del instituto	X		X		X	
29	El director y los directivos promueven el cumplimiento de los principios de la institución.	X		X		X	
30	El director y los directivos promueven el cumplimiento de los valores de la institución.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí ha suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**

**Mg. César Armando Garay Ghilardi DNI: 06408163**

**Especialidad del validador Magister en Administración**

**07 de julio .del 2020**

<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 COMPETENCIA DOCENTE**

Nº	V:1 DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Enseñanza aprendizaje</b>							
1	Los docentes desarrollan competencias de acuerdo a las necesidades de la sociedad en que vive el estudiante	X		X		X		
2	La enseñanza del docente es coherente con la situación real de trabajo.	X		X		X		
3	Los contenidos del currículo corresponde a la realidad de la región	X		X		X		
4	Los docentes mejoran anualmente los curriculares de los cursos	X		X		X		
5	La enseñanza de los docentes logra el desarrollo de la competencia de los alumnos	X		X		X		
6	Los docentes priorizan el desarrollo de la competencia de los alumnos	X		X		X		
7	El docente evalúa a los alumnos en base a los saben hacer o sus productos	X		X		X		
8	Las competencias logradas por los estudiantes son reconocidos por los empleadores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Especialización tecnológica</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El Instituto cuenta equipos especializados de última generación para la enseñanza.	X		X		X		
10	Los docentes dominan el uso de la nueva tecnología para la enseñanza.	X		X		X		
11	Los docentes demuestran dominio de su especialidad en base a su experiencia	X		X		X		
12	Los docentes orientan y realizan el mantenimiento preventivo de los equipos del taller.	X		X		X		
13	El docente además de enseñar en el instituto, trabaja o asesora alguna empresa.	X		X		X		
14	Los docentes usan las nuevas tecnologías de información y comunicación para impartir sus clases	X		X		X		
15	El docente imparte en clases los últimos avances tecnológicos relacionados con el programa de estudios.	X		X		X		
16	Los docentes se capacitan para estar actualizados con auspicio de la dirección	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 : Innovación e investigación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	El docente desarrolla el curso con la metodología basada en proyectos	X		X		X		
18	El docente gestiona ante la dirección el financiamiento de proyectos de innovación	X		X		X		
19	Los docentes ejecutan proyectos multidisciplinarios en colaboración con otros programas de estudios	X		X		X		
20	Los docentes desarrollan proyectos colaborativos con otras instituciones públicas o privadas	X		X		X		
21	Se ha implementado el repositorio (o banco de proyectos) dentro de la página web de la institución.	X		X		X		
22	Se realizaron visitas guiadas a empresas referentes para asimilar nuevos procesos y tecnologías en la industria.	X		X		X		

23	Los docentes del instituto dan asistencia técnica al sector productivo local	X		X		X		
24	El instituto muestra y participa en las ferias innovación tecnológica a nivel regional	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 Convivencia institucional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Los docentes promueven el trabajos colaborativos	X		X		X		
26	Los docentes imparten a los alumnos el valor de trabajar en cooperación	X		X		X		
27	Los docentes son comprometidos con la institución	X		X		X		
28	Los docentes son comprometidos con el estudiante	X		X		X		
29	Se busca la armonía y el respeto como normas importantes de convivencia	X		X		X		
30	Se respeta el derecho de los alumnos	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**

**Mg: César Armando Garay Ghilardi DNI: 06408163**

**Especialidad del validador: Magister en Administración**

**07 de julio. del 2020**

<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.**

Encuestados	Variable 1: Gestión Institucional																													
	Liderazgo						Planificación estratégica							Evaluación y monitoreo de la gestión							Clima institucional									
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	p 21	p 22	p 23	p 24	p 25	p 26	p 27	p 28	p 29	p 30
1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	4	4	4	3	3	4	4
5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	2	1	3	4	4	4	2	4	3	4	1	3	3	5	5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
9	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3
10	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
11	4	2	3	1	1	4	1	4	3	3	2	4	3	3	4	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
13	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
15	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3
16	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
17	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	4	2	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
18	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4
19	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
20	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4

Matriz de resultados de la aplicación del piloto: Variable 1, Gestión Institucional

Encuestados	Variable 2: Competencia Docente																													
	Enseñanza - Aprendizaje								Especialización tecnológica								Innovación e investigación								convivencia institucional					
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	p 21	p 22	p 23	p 24	p 25	p 26	p 27	p 28	p 29	p 30
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2
4	2	4	3	4	3	3	2	4	1	3	4	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3
5	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	5	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1
7	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5
9	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
11	1	2	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	3	2	2	4	3	3	2	2	1	1
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4
13	4	4	3	3	4	4	5	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	1	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	3	4	2
16	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5
17	2	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4
18	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4
19	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3
20	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3

Matriz de resultados de la aplicación del piloto: Variable 2, Competencia docente

*Estadísticas de total de elemento del cuestionario de gestión Institucional*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	116,0952	6655,390	-,508	,983
2	116,2857	6606,714	-,205	,983
3	116,0476	6583,948	-,041	,983
4	116,1905	6532,762	,327	,982
5	116,0000	6502,300	,482	,982
6	115,9048	6483,590	,688	,982
7	115,9524	6432,148	,783	,981
8	115,9048	6408,690	,853	,981
9	115,7619	6375,190	,881	,981
10	115,6667	6340,733	,939	,981
11	115,7143	6304,014	,939	,981
12	115,8571	6263,329	,916	,981
13	115,6667	6236,733	,977	,980
14	115,5714	6204,557	,981	,980
15	115,1905	6191,262	,971	,980
16	116,0476	6112,848	,955	,980
17	116,1429	6073,329	,969	,980
18	115,7143	6045,314	,989	,980
19	115,2857	6036,514	,990	,980
20	115,5714	5992,257	,985	,980
21	115,4286	5963,757	,982	,980
22	115,7619	5905,490	,992	,980
23	115,3810	5884,148	,993	,980
24	115,1905	5874,662	,982	,980
25	114,8571	5841,929	,988	,980
26	115,0000	5805,100	,978	,980
27	115,1905	5767,262	,984	,980
28	115,0476	5734,048	,987	,980
29	114,5714	5718,257	,989	,980
30	114,5714	5681,157	,989	,980

*Estadísticas de total de elemento del cuestionario Competencia docente*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	119,6190	6538,348	-,367	,983
2	119,3810	6517,148	-,300	,983
3	119,7143	6479,114	-,030	,982
4	119,6190	6442,348	,237	,982
5	119,2381	6416,690	,589	,982
6	119,2857	6373,914	,703	,982
7	119,1429	6339,129	,738	,981
8	119,1905	6301,962	,795	,981
9	120,0952	6229,390	,863	,981
10	119,2857	6231,714	,912	,981
11	118,6190	6228,348	,954	,981
12	119,2381	6158,490	,963	,980
13	118,5714	6165,157	,958	,980
14	118,8571	6101,129	,953	,980
15	118,9524	6064,148	,979	,980
16	118,9048	6034,590	,987	,980
17	118,7619	6001,590	,985	,980
18	118,7143	5968,214	,988	,980
19	118,7619	5935,690	,986	,980
20	118,9048	5887,990	,993	,980
21	119,1429	5858,329	,982	,980
22	118,7619	5824,390	,982	,980
23	118,6190	5810,648	,982	,980
24	118,3810	5779,948	,980	,980
25	118,1905	5747,762	,989	,980
26	118,1905	5716,262	,990	,980
27	118,1905	5680,162	,988	,980
28	118,3810	5637,348	,991	,980
29	118,0000	5621,700	,988	,980
30	118,2857	5569,914	,988	,980

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 22 de junio de 2020  
Carta P. 219-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

ING.  
JURADO GUILLEN NOSSER MARIANO  
DIRECTOR GENERAL  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO GILDA LILIANA BALLIVIAN ROSADO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GARCÍA DAVILA, EUFRACIO JOEL; identificado con DNI N° 10425131 y con código de matrícula N° 7002355272; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y COMPETENCIA DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO GILDA BALLIVIAN - SAN JUAN DE MIRAFLORES**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador GARCÍA DAVILA, EUFRACIO JOEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

Carta de presentación de la Universidad Cesar Vallejo que solicita autorización la Institución Educativa para el estudio de Investigación.

"Decenio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

San Juan de Miraflores, 27 de junio del 2020

**CARTA N° 018 -2020 – DG– IESTP “GLBR”**

Señor:

Joel García Dávila

Especialista en Gestión Institucional - IES

DNI: 10425131

Código de estudiante: 7002355272

Campus: UCV FILLAL LIMA NORTE

Presente.-

**ASUNTO : Autorización**

**REFEREN. : 1. Correo virtual 26.06.2020 (recibido por el correo institucional)  
2. Carta de presentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo**

*De mi consideración:*

*Mediante el presente dirijo a usted para saludarlo, asimismo en relación a los documentos de la referencia, autorizarle para que los Jefes de Áreas le brinden las facilidades de información de los estudiantes del V semestre, vinculadas al logro de los objetivos en la investigación y del grupo poblacional en estudio, de la Maestría en el Programa Académico Gestión Pública - Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, las mismas, serán tratadas en el marco de lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales y su reglamento.*

*Sin otro particular me despido de usted, reiterando la muestra de mi especial consideración y estima personal.*

*Atentamente.*

  
Mg. César Mariano Jurado Guillén  
Director General (e)  
Gilda Lilliana Ballivian Rosado\*

*Cc. Jefe de Unidad Académica  
Jefes de Áreas*

NMIG/DIR  
zmoa /sec

**Carta del Director General del IEST Gilda Ballivian Rosado, de San Juan de Miraflores que autoriza la aplicación de encuesta al grupo poblacional en estudio en la investigación**



Matriz de respuestas de la aplicación de la encuesta: Variable 1 Gestión Institucional

164 Encuestados	Variable 1: Gestión Institucional																														
	Liderazgo						Planificación estratégica							Evaluación y monitoreo de la gestión							Clima institucional										
	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	
1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	4	4	4	3	3	4	4	
5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	2	1	3	4	4	4	2	4	3	4	1	3	3	5	5	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
9	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	
10	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
11	4	2	3	1	1	4	1	4	3	3	2	4	3	3	4	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
13	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
14	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
15	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	
16	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	
17	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	4	2	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
18	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	
19	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	
20	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	
21	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3
22	4	2	3	2	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
24	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	
25	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
26	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	2	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	
27	3	4	2	4	5	3	4	3	4	4	1	2	4	5	3	2	3	5	3	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	
32	3	3	4	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	
34	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	1	4	1	2	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
37	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	2	1	4	1	1
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
40	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	5	4	3	4	5	5	

41	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3			
42	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3			
43	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	4	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	4	1	3	1	3	3	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
45	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	
46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
47	3	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
48	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3		
49	1	4	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	
50	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	5	
51	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	2	3	1	4	3	4	
52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2
54	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	
55	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
57	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
58	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	
59	1	4	1	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	5	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	5	2	4	2	3	
60	1	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	3	3	5	1	1	3	3	3	3	3	1	1	5	1	1	1	1	3	
61	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	
62	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
64	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	4	4	2	1	1	2	
65	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	
66	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	
67	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	
68	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	
69	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
70	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
71	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
73	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
74	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	
75	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	5	
76	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
77	3	3	4	3	4	5	3	1	1	3	4	4	3	2	4	1	1	1	3	2	4	5	5	5	3	3	3	5	3	5	
78	3	3	4	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
79	3	2	4	4	3	2	4	2	1	2	1	1	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	4	1	2	3	4	
80	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
81	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	
82	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
83	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	5	5	3	3	3	3	
84	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	
85	3	2	3	4	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	1	3	3	
86	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
87	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	4	3	4	3	3	3	
88	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

89	3	4	4	4	3	4	4	5	2	1	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	1	1	2	3	3	4	4	4	2	3
90	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
92	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
93	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	4	4
94	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4
95	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2
96	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3
97	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
98	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2
99	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4
100	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	1	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
102	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
103	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	3	2	2
104	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
105	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
106	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4
107	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	1	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
108	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
109	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3
110	3	4	2	2	4	3	5	3	3	4	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
111	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
112	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
113	3	2	2	1	3	2	2	2	4	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	3	1
114	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	4	1	1	1	1	1
117	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
118	2	2	4	2	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	4	3	1	2	3	1
119	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
120	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4
121	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
122	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2	4	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	3	2
124	1	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	1	3	4	4	1	1	1	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3	4
125	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
126	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
128	2	1	3	1	4	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	3	2

129	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4		
130	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
131	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
132	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	5	2	5	2	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	
133	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
134	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	1	4	5	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	5	5	3	4	4	4	
135	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	
136	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
138	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	
139	1	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	5	4	3	1	3	3
140	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	2	1	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	4	
141	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
142	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1	3	4	2	2	1	2	
143	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	1	3	5	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	
144	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
145	1	3	4	1	3	1	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	1	2	1	3	3	4	3	1	2	3	2	3	3	2	
146	2	2	2	1	3	2	3	4	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	
147	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
148	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
149	3	3	4	2	5	3	2	2	1	2	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
150	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
151	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
152	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	
153	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	
154	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
156	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	5	
157	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	
158	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	5	1	2	3	3	3	2	2	3	4	5	3	2	3	3	
159	4	4	1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	4	1	1	3	5	5	3	5	4	4	
160	2	2	4	3	4	4	3	2	2	4	1	1	5	4	2	4	2	4	2	3	3	5	3	2	2	4	2	2	2	2	
161	2	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	
162	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	4	2	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
163	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4
164	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Matriz de respuestas de la aplicación de la encuesta: Variable 2 Competencia docente

Encuestados	Variable 2: Competencia Docente																														
	Enseñanza - Aprendizaje								Especialización tecnológica								Innovación e investigación								convivencia institucional						
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	p1 9	p2 0	p2 1	p2 2	p2 3	p2 4	p2 5	p2 6	p2 7	p2 8	p2 9	p3 0	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	
4	2	4	3	4	3	3	2	4	1	3	4	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	
5	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	5	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	
7	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
8	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	
9	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	
10	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
11	1	2	4	3	3	2	2	1	1	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	3	2	2	4	3	3	2	2	1	1	
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	
13	4	4	3	3	4	4	5	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	3	1	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	3	4	2	
16	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	
17	2	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	
18	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	
19	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	
20	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	
21	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
22	3	4	5	5	3	3	2	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	
25	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4
26	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	
27	4	5	4	5	3	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	3	3	5	5	5	5	4	4	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
34	3	4	2	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	
35	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
40	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	
41	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	4	3	2	3	3	4	1	



90	5	5	5	2	3	3	4	5	3	3	4	4	1	4	5	3	5	3	3	2	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
92	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
94	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
95	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
96	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	
97	2	4	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	4	4	4	3	
98	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4		
99	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	5	4	5	5	4	
101	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	
102	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	
103	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
104	4	4	4	3	4	3	2	3	1	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	2	1	1	2	3	4	4	3	4	3	2	
105	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
106	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	1	
107	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	
108	2	4	3	3	4	3	4	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	
109	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	
110	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	4	1
111	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	
112	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	
113	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	1	
114	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	5	
117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
118	3	3	2	4	3	3	4	2	1	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
119	5	4	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	5	4	5	4	4	3	3	
120	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	2
121	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	4	4	2	5	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	1	
122	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
124	2	4	2	1	2	1	4	1	1	2	5	2	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	5	1	5	3	2	4	1	
125	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	
126	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
129	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	4	4	4	5	3

13 0	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4		
13 1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
13 2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3		
13 3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	1	4	3	3	4	5	5	4		
13 4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	4	4	4	3		
13 5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	2	4	4	5	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	5	5	4		
13 6	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2		
13 7	1	4	3	3	4	3	1	1	1	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	2	4	1	
13 8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4		
13 9	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
14 0	3	4	3	3	3	2	4	3	5	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	1	1	1	3	5	3	3	4	3	
14 1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	
14 2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	5	5	4	
14 3	2	1	3	3	4	4	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	4	2
14 4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	1	
14 5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
14 6	2	2	3	2	3	3	3	4	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
14 7	4	4	4	4	4	3	4	4	1	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	3	
14 8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
14 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	3	4	4	2	5	4	4
15 0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	
15 1	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
15 2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	
15 3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
15 4	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	
15 5	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	
15 6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
15 7	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	
15 8	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
15 9	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	
16 0	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	
16 1	4	5	4	5	5	5	5	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2
16 2	2	2	4	3	2	3	1	3	1	1	2	1	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
16 3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	1	1	3	3	4	4	3	3	4	3	
16 4	1	2	1	1	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	
16 5	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	



<b>Variable 1: Gestión Institucional</b>				
Liderazgo	Planificación estratégica	Evaluación y monitoreo de la gestión	Clima institucional	
V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1
20	24	27	21	92
25	32	36	26	119
22	32	34	27	115
19	16	18	26	79
23	31	28	24	106
18	24	23	19	84
30	38	43	35	146
21	29	30	27	107
18	23	22	24	87
22	28	30	25	105
15	23	18	10	66
22	31	34	27	114
20	29	31	23	103
23	31	32	28	114
14	25	24	21	84
24	34	36	31	125
21	27	25	21	94
22	27	28	26	103
18	24	24	26	92
21	27	34	28	110
19	25	26	20	90
19	29	37	24	109
23	31	36	25	115
21	33	31	22	107
22	27	27	24	100
24	35	30	22	111
21	27	30	29	107
24	32	37	28	121
24	32	36	28	120
24	32	36	28	120
24	38	39	35	136
17	21	27	21	86
20	22	32	26	100
20	16	9	8	53
22	30	36	28	116
14	11	14	10	49
13	21	26	14	74
24	31	35	28	118
30	40	39	31	140
19	25	28	29	101
23	23	27	26	99
23	23	27	26	99
14	20	17	18	69
24	32	36	28	120
10	12	13	11	46
20	24	27	21	92
19	21	31	27	98
16	22	22	21	81
12	15	17	12	56
17	22	27	27	93
19	29	31	21	100
25	31	36	28	120
11	14	10	13	48

<b>Variable 2: Competencia Docente</b>				
Enseñanza - Aprendizaje	Especialización tecnológica	Innovación e investigación	convivencia institucional	
V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V2
24	24	32	24	104
32	32	32	24	120
27	25	29	16	97
25	18	16	17	76
27	29	30	23	109
24	21	17	14	76
38	37	39	30	144
31	33	32	27	123
27	28	25	23	103
30	28	26	24	108
18	24	21	12	75
33	32	29	25	119
31	27	27	24	109
30	33	29	24	116
25	30	29	21	105
37	38	35	30	140
27	26	23	16	92
25	24	24	23	96
28	23	22	21	94
30	29	32	21	112
23	23	26	18	90
28	36	33	24	121
32	32	32	24	120
32	33	27	25	117
26	26	24	24	100
31	24	26	22	103
29	35	22	28	114
32	32	33	24	121
32	32	32	24	120
32	32	32	24	120
33	35	29	27	124
24	24	24	19	91
29	28	29	26	112
13	12	11	9	45
32	31	25	24	112
10	16	13	9	48
32	24	25	21	102
32	32	31	23	118
38	33	31	27	129
25	21	20	16	82
27	28	25	21	101
27	28	25	21	101
18	13	22	15	68
32	32	32	24	120
8	8	11	7	34
24	24	24	18	90
31	24	15	24	94
24	23	17	16	80
19	19	19	16	73
28	21	31	22	102
26	25	26	21	98
32	32	32	24	120
21	14	17	14	66

22	31	34	26	113
17	25	27	23	92
23	32	36	26	117
21	31	29	27	108
22	25	29	20	96
14	21	29	24	88
16	15	23	13	67
19	21	26	20	86
18	26	27	21	92
20	29	31	25	105
9	12	12	16	49
20	29	32	23	104
20	29	32	23	104
25	27	31	25	108
19	27	29	24	99
29	36	40	34	139
24	29	33	27	113
18	25	26	25	94
30	37	45	33	145
19	24	27	21	91
15	17	18	18	68
21	24	25	24	94
15	23	26	20	84
22	21	26	27	96
20	21	27	21	89
18	17	11	22	68
13	17	19	16	65
13	24	24	18	79
22	31	32	23	108
16	22	20	24	82
17	26	29	20	92
16	20	25	19	80
12	11	18	21	62
23	26	22	22	93
23	31	35	28	117
22	26	23	23	94
22	30	36	28	116
18	28	33	24	103
9	9	9	7	34
21	28	27	22	98
20	34	31	26	111
16	24	26	20	86
17	21	20	20	78
18	23	27	24	92
23	26	27	17	93
23	31	32	26	112
18	23	27	21	89
22	25	35	28	110
21	27	31	28	107
12	16	17	11	56
21	25	26	27	99
12	12	15	9	48
17	19	18	23	77
17	20	25	23	85
22	29	35	26	112
15	17	20	19	71
18	27	26	24	95
22	27	34	26	109
12	12	15	9	48
13	22	29	22	86
24	30	36	28	118
20	28	32	27	107
6	8	12	11	37
16	23	23	27	89
14	29	29	17	89
15	20	23	19	77

28	30	30	24	112
29	26	26	22	103
32	32	32	24	120
27	29	28	21	105
28	26	22	23	99
22	25	24	9	80
10	20	18	20	68
23	21	25	20	89
24	24	24	18	90
33	31	28	24	116
11	24	11	13	59
30	35	32	25	122
30	35	32	25	122
32	30	24	23	109
29	25	30	21	105
37	36	36	30	139
29	26	29	22	106
29	25	27	20	101
40	40	37	30	147
24	24	24	18	90
24	21	21	16	82
30	33	28	20	111
23	19	19	13	74
30	25	24	16	95
24	24	24	18	90
28	16	17	27	88
19	20	18	14	71
23	24	24	18	89
30	29	30	22	111
31	20	20	24	95
30	25	27	24	106
25	15	24	18	82
23	18	16	9	66
30	26	16	22	94
32	26	26	24	108
32	27	30	24	113
32	31	32	24	119
27	28	28	25	108
8	8	8	6	30
23	24	25	20	92
30	33	26	24	113
27	25	24	24	100
24	23	21	20	88
30	26	22	21	99
26	28	28	22	104
32	28	28	27	115
25	24	19	19	87
33	30	28	25	116
31	32	32	24	119
27	23	21	20	91
28	28	24	23	103
16	15	13	11	55
24	21	11	18	74
25	25	25	21	96
27	25	26	23	101
18	25	19	17	79
30	27	25	22	104
29	29	26	22	106
16	15	13	11	55
36	32	30	26	124
32	32	32	24	120
31	31	25	22	109
8	10	10	7	35
24	21	24	22	91
33	27	29	23	112
21	20	18	16	75

14	25	29	20	88
10	8	9	11	38
22	27	36	28	113
13	14	17	15	59
15	23	20	21	79
20	26	29	26	101
23	32	36	28	119
18	24	27	21	90
13	17	13	18	61
20	30	32	28	110
19	30	34	27	110
17	20	25	23	85
22	27	29	27	105
16	20	25	21	82
18	29	30	29	106
21	22	21	24	88
17	23	17	19	76
24	31	36	28	119
20	31	30	24	105
18	24	15	20	77
17	22	29	22	90
20	25	28	24	97
11	15	17	15	58
15	23	28	21	87
22	26	32	27	107
13	25	24	16	78
12	18	26	16	72
20	29	32	25	106
16	21	27	21	85
20	19	29	21	89
17	24	26	21	88
23	29	29	25	106
19	28	29	25	101
15	19	23	18	75
18	24	27	25	94
30	40	45	35	150
21	27	24	29	101
22	31	28	28	109
18	23	25	23	89
17	23	19	29	88
19	22	28	16	85
17	27	28	29	101
15	19	24	22	80
7	14	12	12	45
14	19	22	14	69

25	26	25	14	90
8	15	11	6	40
32	32	29	22	115
17	25	18	16	76
31	28	25	19	103
29	31	24	21	105
32	32	32	24	120
24	24	24	16	88
31	19	16	22	88
30	31	29	23	113
31	32	25	24	112
18	11	11	11	51
34	31	28	26	119
24	24	18	22	88
30	28	24	26	108
22	20	24	22	88
20	23	16	14	73
32	30	28	23	113
30	29	25	22	106
25	25	20	21	91
33	34	32	22	121
29	26	22	25	102
23	18	13	18	72
23	23	23	17	86
31	28	26	24	109
22	22	27	17	88
31	33	22	23	109
32	29	28	24	113
24	24	22	23	93
24	34	33	24	115
26	26	27	24	103
32	24	21	23	100
30	29	28	23	110
22	22	20	22	86
27	24	20	22	93
40	39	33	30	142
28	24	21	22	95
30	31	28	23	112
29	27	25	24	105
26	23	24	18	91
37	26	31	26	120
20	16	23	19	78
27	23	21	21	92
19	8	21	16	64
21	23	19	17	80

D1V1	Liderazgo
D2V1	Planificación estratégica
D3V1	Evaluación y monitoreo de la gestión
D4V1	Clima institucional
<b>V1</b>	<b>Gestión Institucional</b>
D1V2	Enseñanza - Aprendizaje
D2V2	Especialización tecnológica
D3V2	Innovación e investigación
D4V2	convivencia institucional
<b>V2</b>	<b>Competencia Docente</b>

### Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Bautista (2010. Pág. 132)



## ENCUESTA PILOTO



**Joel Garcia Davila** <excelencia.edutec@gmail.com>  
para srmcnjcm ▾

jue., 9 jul. 15:30



ESTIMADA SILVIA.

Agradeciendo por su atención a la solicitud y disculpando por la confianza.

Solicito se aplique el piloto a estudiantes del V semestre, en un número de 20 o 25 estudiantes.

Las preguntas referidas a Gestión Institucional y Competencia Docente.

comparto el LINK, (este Link también puede ser compartido al WhatsApp del estudiante)

<https://forms.gle/9D4mvPFWmp28A3aK7>

Plazo de aplicación hasta MAÑANA 10-07-2020 hasta las 12:00 MEDIO DIA

Muchísimas gracias Silvia.

Atentamente,





Joel Garcia Davila  
10425131

← Responder

➡ Reenviar

Correo solicitando la aplicación de piloto en el Instituto Tecnológico Simón Bolívar del Callao  
la aplicación de piloto en el Instituto Tecnológico Simón Bolívar del Callao

Encuesta de Estudiantes del Quinto Semestre del IEST GLBR Recibidos X

 **Joel Garcia Davila** <excelencia.edutec@gmail.com> vie., 10 jul. 12:42   

para vilca30, raycito9412, anthonyramosasd, remmartinez1, dmodesto\_v, iichristian24.02.1998, perezcastillocarlosjesus, pillacaccoylokelvin, diegoalexanderriverapena, jeanpierr

Estimado Estudiante del IEST público "Gilda Ballivian Rosado"

Habiendo recibido el permiso formal del Director para el desarrollo de la encuesta, solicito leer cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que Ud. cree conveniente,

Recordarle que no existen respuestas correctas, siéntase libre de contestarlas cada ítem de forma virtual.

**Agradecemos contestar HOY LÍMITE: 10:00 pm.**

**copie el LINK en la URL y conteste la encuesta**

<https://forms.gle/TmzToLnEZtBF6Lsc8>





Los resultados del diagnóstico recoge la apreciación de la gestión institucional y la competencia docente en el IEST PÚBLICO GLBR de San Juan de Miraflores y será de mucho valor para la toma de decisiones para la mejora continua del Instituto.

MUCHAS GRACIAS

Atentamente,

Joel Garcia Davila  
INVESTIGADOR  
DNI 10425131

---

 **Joel Garcia Davila** <excelencia.edutec@gmail.com> dom., 12 jul. 9:09   

para nosserjurado, vilca30, raycito9412, anthonyramosasd, remmartinez1, dmodesto\_v, iichristian24.02.1998, perezcastillocarlosjesus, pillacaccoylokelvin, diegoalexanderriverapena

Buenos días a todos jóvenes estudiantes del IEST GLBR.

Agradecer a quienes atendieron respondiendo el cuestionario de la encuesta compartida en este correo y por Whats App.

Expresar mi agradecimiento al señor director, por permitirme avanzar el proceso de investigación se alcanzó 166 respuestas, técnicamente corresponde a la muestra de la población de estudio (estudiantes del último semestre 2020-I) cuyo objeto de análisis es la correlación de la gestión institucional y la competencia docente. conclusiones y recomendaciones se compartirá con el director.

Muy agradecido

Atentamente,

Joel Garcia Davila

...

Captura de uno de los correos de envío de encuesta y agradecimiento por las respuestas a los estudiantes con copia a director general de instituto IEST GBR

Windows taskbar: Login V12, Recibidos (37) - joelgarcia@gmail.com, Encuesta de Estudiantes del Quinto Semestre del IEST GLBR, Gmail - Encuesta de Estudiantes

mail.google.com/mail/u/1?ik=6217fb665c&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar4335712136253384210&siml=msg-a%3Ar-6336017531944209439&siml=msg-a%3Ar-5275590138763037734

Gmail  
Joel Garcia Davila <excelencia.edutec@gmail.com>

### Encuesta de Estudiantes del Quinto Semestre del IEST GLBR

2 mensajes

**Joel Garcia Davila** <excelencia.edutec@gmail.com> 10 de julio de 2020, 12:29  
Para: richaef1496@gmail.com, milagrosgonzalesgarcia17@gmail.com, jessicahinostraza421@gmail.com, rociocanahuamani@gmail.com, ineshuayanay15@gmail.com, nicol.leiva.20.12@gmail.com, les18.05.2018@gmail.com, mayitomana21@gmail.com, masacre753159@gmail.com, fernando98.5.1@hotmail.com, renzodanielmorenocordova@gmail.com, alquaedafrankr@gmail.com, yaliraquispe23@gmail.com, noelquispe2510@gmail.com, juan.alberto3096@gmail.com, nayellisancheztapia@gmail.com, gloriatorres01@gmail.com, angievivancocamasita@gmail.com, zsmonicasusana@gmail.com, ausbertobellidochuquimajo@gmail.com, nberroso@gmail.com, bolanosroel1@gmail.com, jane17enero@gmail.com, wilner.escurra.villavicencio@gmail.com, richardandersonesebioisidro@gmail.com, najheli.gamboa@gmail.com, jos18larico@gmail.com, lucasjeferson069@gmail.com, bennarzav@gmail.com, siderick2014@gmail.com, ricardodaniel2761@gmail.com, magnatex123@gmail.com, angelg.lito.99@gmail.com, luiggisurco@gmail.com, agustinlinodavid@gmail.com, erickmariano76@hotmail.com, mariselapaza1234@gmail.com, frankarce354@gmail.com, diazpernia@icloud.com

Estimado Estudiante del IEST público "Gilda Ballivian Rosado"

Habiendo recibido el permiso formal del Director para el desarrollo de la encuesta, solicito leer cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que Ud. cree conveniente.

Recordarle que no existen respuestas correctas, siéntase libre de contestarlas cada ítem de forma virtual.

**Agradecemos contestar HOY LIMITE: 10:00 pm.**

**copie el LINK en la URL y conteste la encuesta**

<https://forms.gle/TmzToLnEZ1BF6Lsc8>

Los resultados del diagnóstico recoge la apreciación de la gestión institucional y la competencia docente en el IEST PÚBLICO GLBR de San Juan de Miraflores y será de mucho valor para la toma de decisiones para la mejora continua del Instituto.

MUCHAS GRACIAS

Atentamente,

Joel Garcia Davila  
INVESTIGADOR  
DNI 10425131

**Joel Garcia Davila** <excelencia.edutec@gmail.com> 12 de julio de 2020, 9:13  
Para: richaef1496@gmail.com, milagrosgonzalesgarcia17@gmail.com, jessicahinostraza421@gmail.com, rociocanahuamani@gmail.com, ineshuayanay15@gmail.com, nicol.leiva.20.12@gmail.com, les18.05.2018@gmail.com, mayitomana21@gmail.com, masacre753159@gmail.com, fernando98.5.1@hotmail.com, renzodanielmorenocordova@gmail.com, alquaedafrankr@gmail.com, yaliraquispe23@gmail.com, noelquispe2510@gmail.com, juan.alberto3096@gmail.com, nayellisancheztapia@gmail.com, gloriatorres01@gmail.com, angievivancocamasita@gmail.com, zsmonicasusana@gmail.com, ausbertobellidochuquimajo@gmail.com, nberroso@gmail.com, bolanosroel1@gmail.com, jane17enero@gmail.com, wilner.escurra.villavicencio@gmail.com, richardandersonesebioisidro@gmail.com, najheli.gamboa@gmail.com, jos18larico@gmail.com, lucasjeferson069@gmail.com, bennarzav@gmail.com, siderick2014@gmail.com, ricardodaniel2761@gmail.com, magnatex123@gmail.com, angelg.lito.99@gmail.com, luiggisurco@gmail.com, agustinlinodavid@gmail.com, erickmariano76@hotmail.com, mariselapaza1234@gmail.com, cc.nosserjurado@gmail.com

Buenos días a todos jóvenes estudiantes del IEST GLBR.

Agradecer a quienes atendieron respondiendo el cuestionario de la encuesta compartida en este correo y por Whats App.

Expresar mi agradecimiento al señor director, por permitirme avanzar el proceso de investigación se alcanzó 166 respuestas, técnicamente corresponde a la muestra de la población de estudio (estudiantes del último semestre 2020-I) cuyo objeto de análisis es la correlación de la gestión institucional y la competencia docente. conclusiones y recomendaciones se compartirá con el director.

Muy agradecido

Atentamente,

Joel Garcia Davila

Windows taskbar: 08:13 a.m., 24/07/2020

**Correo de invitación y orientación a los estudiantes a responder la encuesta virtual con copia al director del Instituto GLBR y correo de agradecimiento**

Encuesta de Estudiantes del Qui... x Mi unidad - Google Drive x Formulario sin título - Formulari... x +

lpTyksWt6uK8/edit

Preguntas Respuestas **135**

## ENCUESTA

Estimado estudiante del IEST Gilda Ballvian Rosado, Estamos levantando información muy importante con referencia a la Gestión institucional y Competencia docente, información diagnóstica que será de utilidad para implementar acciones de mejora. Agradecemos contestar en un plazo máximo de 48 horas desde la recepción de la encuesta. Por sus respuestas estaremos muy agradecidos, Atentamente, Joel García Davila.

1. El Director general toma decisiones adecuadas en función de los objetivos institucionales. \*

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

2. Los miembros del Consejo Directivo del instituto toman decisiones para garantizar el buen servicio educativo. \*

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Encuesta de Estudiantes del Qui... x Mi unidad - Google Drive x Formulario sin título - Formulari... x +

zF8pAB4pTyksWt6uK8/edit#responses

todos los

Preguntas Respuestas **135**

135 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

1. El Director general toma decisiones adecuadas en función de los objetivos institucionales.  
135 respuestas

Categoría	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11,9%
En desacuerdo	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	42,2%
De acuerdo	23%
Totalmente de acuerdo	7,4%

2. Los miembros del Consejo Directivo del instituto toman decisiones para garantizar el buen servicio educativo.  
135 respuestas

Categoría	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7,4%
En desacuerdo	19,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28,9%
De acuerdo	37,8%
Totalmente de acuerdo	7,4%

**Pantallazos de la recepción de recepción de respuestas a tiempo real**





**Imágenes del IEST público Gilda Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores**



**Instalaciones Internas del IEST GBR**



**Instalaciones de los talleres**



**Ambientes Administrativos del IEST GBR**



## *Dictamen Final*

Vista la Tesis:

**“GESTIÓN INSTITUCIONAL Y COMPETENCIA DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO GILDA BALLIVIAN ROSADO, SAN JUAN DE MIRAFLORES”**

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

**EUFRACIO JOEL GARCÍA DÁVILA**

Considerando:

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

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

Comuníquese y archívese.

Dr. Edwin A. Martínez López  
Asesor de la tesis

Lima, 29 de julio del 2020

Dr. Luis A. Esquivel Castillo  
Revisor de la tesis

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Edwin A. Martinez Lopez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - filial Lima Norte.

La tesis titulada "Gestión Institucional y Competencia Docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores" en el curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación para la Maestría en Maestría en Gestión Pública, del estudiante Eufracio Joel García Dávila, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito, analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de julio del 2020



Dr. Edwin A. Martinez Lopez  
Docente de la EPG - UCV



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión institucional y competencia docente en el Instituto de Educación Superior  
Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:  
Br. Eufracio Joel García Dávila (ORCID: 0000-0002-4470-7943)

ASESOR:  
Dr. Edwin Alberto Martínez López (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

Resumen de coincidencias

19 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Unidad Ed... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %



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)

Eufracio Joel García Dávila

D.N.I. : 10425131

Domicilio : Condominio Torres Vista Sol Block G2-Dpto. 207 -Comas

Teléfono : Fijo : 7441757 Móvil : 990222487

E-mail : joelgarcied@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Eufracio Joel García Dávila

Título de la tesis:

Gestión institucional y competencia docente en el Instituto de Educación Superior  
Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores

Año de publicación : 2020

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a  
publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  Fecha: 19 de setiembre de 2020



# 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:

Eufracio Joel García Dávila

INFORME TÍTULADO:

Gestión institucional y competencia docente en el Instituto de Educación Superior

Tecnológico público Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 13 de agosto de 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



  
\_\_\_\_\_  
DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
FILIAL LIMA NORTE