



TESIS UANCV

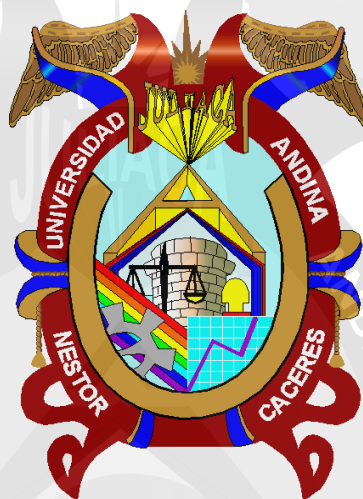


UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

**UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**TESIS**

**CALIDAD DE FORMACIÓN DE DIRECTORES Y SU REPERCUSIÓN  
EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS CENTROS DE  
EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA DE LA  
CIUDAD DE JULIACA, 2016**

**PRESENTADA POR  
ADELA VILMA HUANCA ROSAS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

**JULIACA – PERÚ  
2018**



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**TESIS**

**CALIDAD DE FORMACIÓN DE DIRECTORES Y SU REPERCUSIÓN  
EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS CENTROS DE  
EDUCACIÓN TÉCNICO - PRODUCTIVA DE LA  
CIUDAD DE JULIACA, 2016**

PRESENTADA POR  
**ADELA VILMA HUANCA ROSAS**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :   
Mgtr. Luis Chayña Aguilar

PRIMER MIEMBRO :   
Mgtr. Dionisio Condori Cruz

SEGUNDO MIEMBRO :   
Mgtr. Benito Héctor Atencio Valverde

ASESOR DE TESIS :   
Dra. Amalia Pérez Abarca



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1073-2018-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 2018 Octubre 25

**VISTOS:**

El expediente N° 20698 del (a) Bachiller HUANCA ROSAS ADELA VILMA, con número de DNI. 02432780 y con número de matrícula 22028027, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach HUANCA ROSAS ADELA VILMA, con número de matrícula 22028027 de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha Solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis titulada: CALIDAD DE FORMACIÓN DE DIRECTORES Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO - PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2016. Para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 08 de Octubre del 2018, establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento de para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- NOMBRAR** a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach. HUANCA ROSAS ADELA VILMA, con número de DNI. 02432780 y con número de matrícula 22028027, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis: CALIDAD DE FORMACIÓN DE DIRECTORES Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO - PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2016. Nominado como ASESOR el (a) Dra. AMALIA PEREZ ABARCA, y siendo los jurados los siguientes docentes:

Presidente	:	Mgtr.	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Primer Miembro	:	Mgtr.	DIONISIO CONDORI CRUZ
Segundo Miembro	:	Mgtr.	BENITO HECTOR ATENCIO VALVERDE

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DETERMINAR** que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

Fecha	:	Miércoles 31 de Octubre del 2018
Hora	:	15:00 p.m.
Local	:	Aula 202 Escuela de Posgrado - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de MAGISTER a los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO.- ELEVAR** la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

Cc./Archv.EPG (01)  
Interesado (01)  
Cargo (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
OCM/aqy



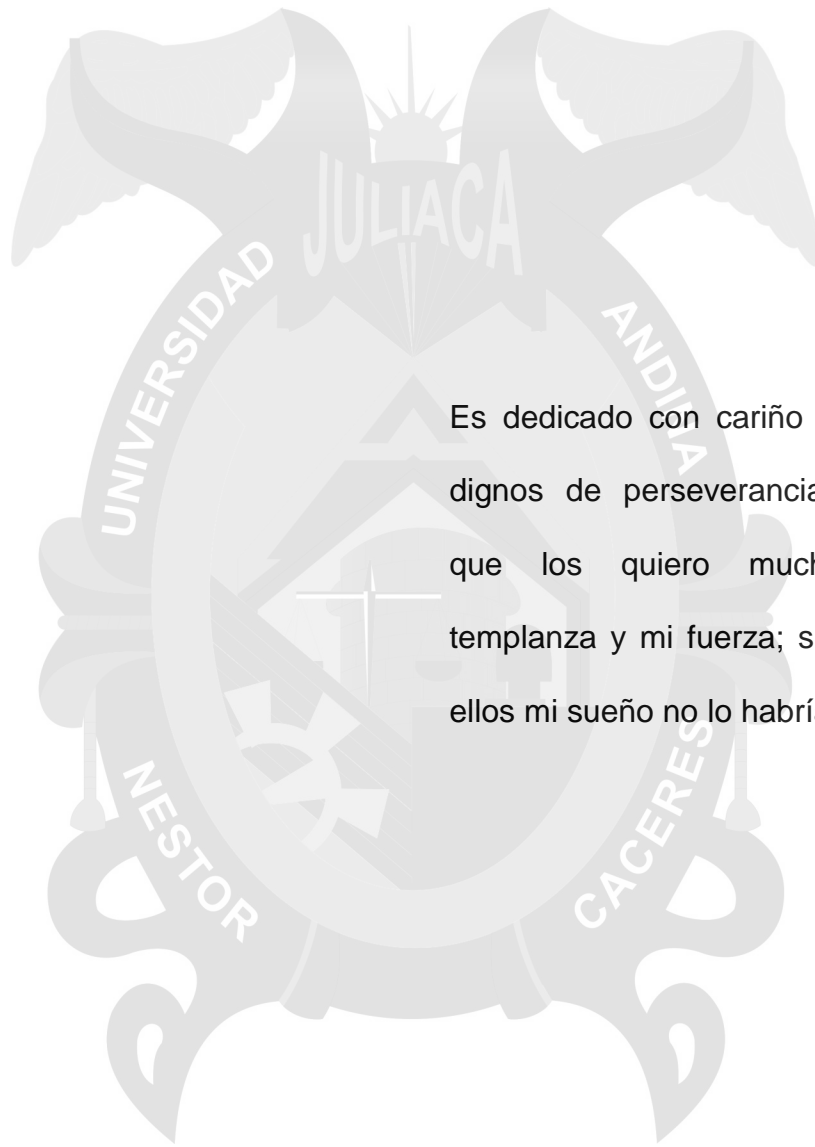
UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Luis Chayña Aguilár  
DIRECTOR

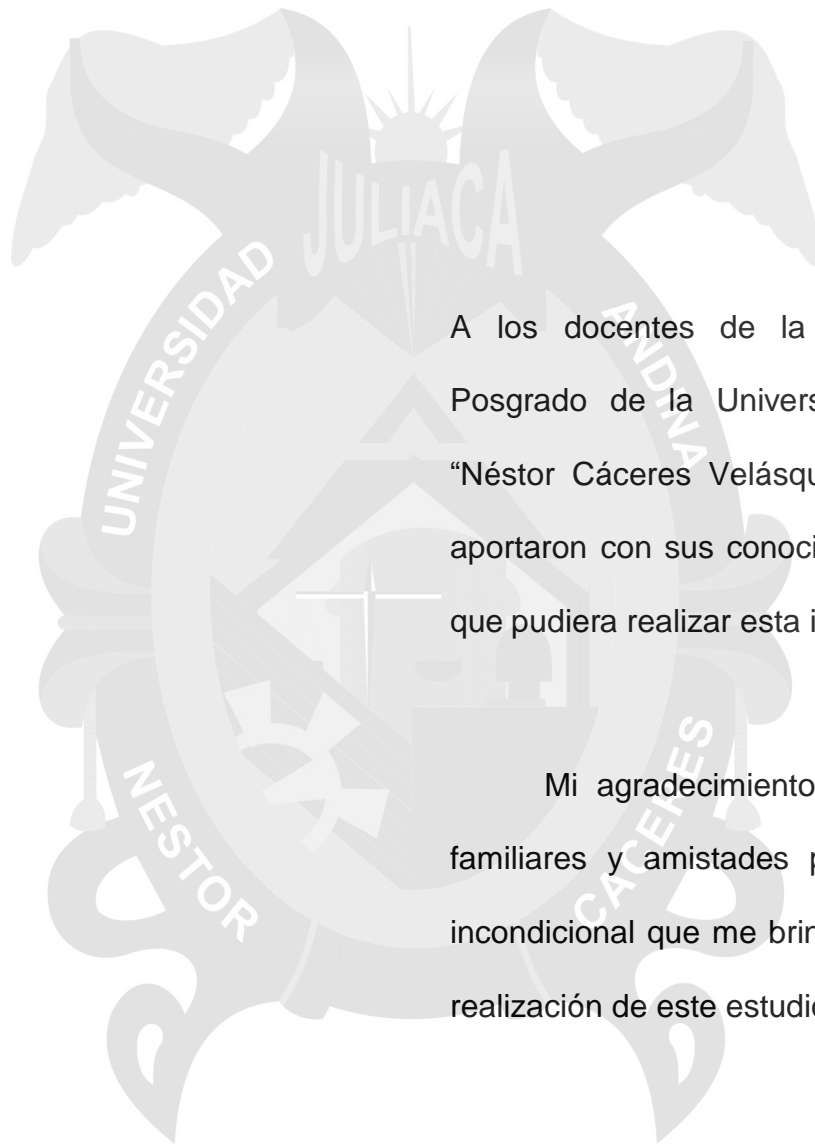


UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Luis Chayña Aguilár  
SECRETARIO ACADÉMICO



Es dedicado con cariño a mis padres dignos de perseverancia y fortaleza, que los quiero mucho, son mi templanza y mi fuerza; si no fuera por ellos mi sueño no lo habría cumplido.



A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", quienes aportaron con sus conocimientos para que pudiera realizar esta investigación.

Mi agradecimiento a todos mis familiares y amistades por su apoyo incondicional que me brindaron para la realización de este estudio.



## ÍNDICE

ÍNDICE .....	i
RESUMEN .....	iii
ABSTRACT .....	iv
INTRODUCCIÓN .....	v

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA EN UN CONTEXTO .....	1
1.2. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos .....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA.....	3
1.4. OBJETIVOS .....	4
1.4.1. Generales .....	4
1.4.2. Específicos.....	4

### CAPÍTULO II

#### EL MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	6
2.2. MARCO TEÓRICO .....	8
2.2.1. Conocimiento en gestión educativa del director y docentes .....	8
2.2.2. Gestión pedagógica .....	10
2.2.3. Gestión institucional.....	23
2.2.4. Gestión administrativa.....	25
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	26
2.4. HIPÓTESIS.....	28



2.5. VARIABLES E INDICADORES ..... 28

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ..... 29

**CAPÍTULO III**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 30

3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN..... 31

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 31

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 32

3.4.1. Población ..... 32

3.4.2. Muestra ..... 32

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ..... 33

3.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..... 34

3.7. DISEÑO DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS ..... 34

3.8. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... 36

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS ..... 39

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ..... 47

4.3. DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... 67

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**ANEXOS**



## RESUMEN

El presente estudio, se diseñó para examinar la gestión educativa y para definir la relación con el nivel de conocimiento en la comunicación institucional y determinar la calidad de formación de directores y su repercusión en la gestión educativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016. Materia y métodos: Se obtuvo la muestra de 18 directores. Resultados: La gestión institucional con niveles regulares en un 62%, previstos 25.3% y en proceso 48.1%, en la gestión administrativa con niveles regulares en un 65%, y en la gestión pedagógica de igual manera con niveles regulares en un 65% en respecto al nivel de conocimiento de la comunicación institucional en los directores de las instituciones educativas de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016. Conclusiones: La gestión educativa se relaciona directamente con el nivel de conocimiento en la comunicación obteniendo  $r = 0.485$  esto nos indica que existe una relación baja o débil según la tabla de correlación de Pearson, en los directores de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016

**Palabras clave:** Gestión pedagógica, gestión educativa, gestión institucional, gestión administrativa.





## ABSTRACT

This research was designed to examine the educational management and to define the relationship with knowledge level in institutional communication and determine the quality of training of directors and their impact on the educational management of technical-productive education centers of Juliaca city, 2016. Material and methods: It was obtained the sample of 18 directors. Results: Institutional management with regular levels by 62%, expected 25.3%, ongoing 48.1% in the administrative management with regular levels by 65%, and in the educational management in the same way with regular levels by 65% in regarding the level of knowledge of institutional communication at the directors of educational management of technical-productive education centers in Juliaca city, 2016. Conclusions: The educational management is directly related to the knowledge level in communication with  $r = 0.485$  this tells us that there is a low or weak relationship according to the Pearson correlation table, in the directors of educational management of technical-productive education centers in Juliaca city, 2016.

**Key words:** Pedagogical management, educational management, institutional management, administrative management

## INTRODUCCIÓN

La gestión educativa es el eje central de todo proceso educativo que corresponde ejecutar a toda institución educativa de educación básica regular.

Entre otros conceptos puede mencionarse el de Prats (1999) quien sostiene que la administración o gerenciamiento, "es ante todo un sistema de saberes o competencias para la acción, un sistema de prácticas, que no pueden ser sólo intelectualmente aprendidas, aunque sí pueden ser apoyadas o servidas por procesos intelectuales".

Pero el gestionar se realiza con mucha cautela o prudencia para modernizar, reformar o transformar a las Administraciones Públicas y/o privadas, teniendo siempre presente al hombre y a la mujer. Aquí se incluye a la Institución organización educativa en lo macro y en lo micro.

Se propone que el gerenciar o gestión sea la habilidad y autoridad que tiene una persona para sacar lo mejor de los demás y hacer que lo sigan con entusiasmo.

Según el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina (1996) indica con relación a la Gestión Educativa "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación".

El nivel de conocimiento sobre las funciones y las pautas concernientes al puesto laboral, condiciona el nivel de rendimiento laboral. De esto se deduce



que el conocimiento de las funciones y de las normas sólo es posible a través de la comunicación que debe ser promovida y ejercida fundamentalmente por las autoridades educativas. Por esta razón en el presente estudio planteamos que la comunicación institucional tiene sus implicancias en la administración pedagógica de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca.

El diálogo interno es el cimiento para la realización de las funciones básicas de un centro educativo donde constituye la satisfacción personal. El propósito del proyecto es llegar al objetivo de la formación técnica profesional para realizar competencias técnicas laborales y capacidades emprendedoras en la responsabilidad, en el uso de la tecnología para la formación integral de la persona. La metodología de la ciencia se realiza de la siguiente manera: problema hipótesis, comprobación y resultados. Por lo tanto, la tesis está elaborada en base a cuatro capítulos.

La bibliografía y los anexos cierran este estudio que se pone a consideración de los señores jurados para su dictamen correspondiente.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA EN UN CONTEXTO

En muchos centros de educación técnico-productiva de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román, se tiene como directores a personas con poca formación académica y capacitación permanente de los directivos, al poder notarse esto los trabajadores se sienten disconformes con sus directores y también se encuentran desmotivados por la mala gestión que hacen.

Aproximadamente el 60% de gerentes de los centros educativos estatales y privados de la UGEL de San Román, muestran actitudes negativas con el personal docente y administrativo, debido a la escasa formación que presentan, lo que repercute en la gestión educativa de las instituciones.

El otro hecho que hemos advertido en las instituciones educativas de gestión pública y/o privados de La Región Puno es el logro deficiente de los objetivos trazados para el año escolar planificado en los proyectos educativos institucionales (PEI), en la mayoría de las instituciones no se logran los objetivos en los términos previstos al final del año. Muchas de

las actividades pedagógicas como las actividades de aprendizaje, así como las actividades del calendario escolar, se ejecutan sólo para cumplir con el cronograma, pero sin la efectividad esperada o deseada ni en los términos que se plantearon.

A lo anterior se suman las quejas de las autoridades de las instituciones educativas mencionadas respecto de la indiferencia de la mayoría de los profesores en las actividades educativas previstas para el año escolar.

Por lo antes indicado apareció la necesidad de hacer la presente investigación con la finalidad de establecer la calidad de formación de los directores y su relación con la gestión educativa.

## **1.2. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la calidad de formación de directores repercute en la gestión educativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo se manifiesta la calidad de formación de directores en la gestión pedagógica de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016?
- ¿De qué manera se manifiesta la calidad de formación de directores en la gestión institucional de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016?

- ¿Cómo repercute la calidad de formación de directores en la gestión administrativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016?

### 1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

La presente investigación que se realizó, fue de suma importancia, trascendencia, y útil tanto para los directores, docentes, padres de familia y estudiantes de los centros de educación técnico-productiva; ya que hoy en día, todas las instituciones educativas a nivel de la región de Puno y del país, deben contar con el personal jerárquico capacitado con el fin de lograr la óptima calidad de la educación planificados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

El estudio identificará los principales elementos que actúan en la calidad de la gestión y en el trabajo de los docentes, administrativos y demás componentes que trabajan en la institución educativa; en vista que la buena labor de cada uno de estos aspectos, como la eficacia, eficiencia y satisfacción entre todos los elementos de la comunidad educativa institucional.

Con el trabajo se tendrá una información sistemática y coherente acerca del nivel de conocimiento y preparación profesional que poseen los directores sobre la gestión educativa, la frecuencia con que participan en la ejecución durante su elaboración.

En vista, que la mayoría de los directores no ponen interés o no colaboran en su elaboración por ejemplo del PEI de su institución; entonces servirá para que las autoridades educativas adopten las medidas necesarias y correctivas con mayor jerarquía y autoridad, ya que en la actualidad se observa que la mayoría de los docentes no participan o son indiferentes sobre el particular

Con los resultados de esta investigación, por otro lado, se promovió el cambio de pensamiento y actitud de las autoridades de las instituciones de educación técnico productiva públicas y privados de la ciudad de Juliaca. Este cambio debe manifestarse en un mejor conocimiento y, por tanto, se debe mejorar la gestión educativa en los siguientes años.

#### **1.4. OBJETIVOS**

##### **1.4.1. Generales**

Determinar la repercusión de la calidad de formación de directores en la gestión educativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016.

##### **1.4.2. Específicos**

- identificar la calidad de formación de directores en la gestión pedagógica de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016.
- Explicar la calidad de formación de directores en la gestión institucional de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016.



- Prever la calidad de formación de directores en la gestión administrativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016.





## CAPÍTULO II

### EL MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Hago referencia de antecedentes referidos a los trabajos de investigación y se ha podido encontrar y es como sigue:

##### A NIVEL INTERNACIONAL

**Millares (2007)** cuya tesis titulada: "La comunicación como condición del éxito de la gerencia del personal en las empresas estatales de La Paz", concluye que "No hay una buena gerencia del personal en las empresas estatales de La Paz debido a la deficiente aplicación de las técnicas de la comunicación". La tesis se sustentó en la Escuela de postgrado de la Universidad San Andrés de "La Paz" Bolivia. En cuanto respecta al diseño de investigación, el tipo es explicativo y en cuanto se refiere a las variables, se consideran dos variables similares al presente estudio. Las variables que considera el Lic. Millares en su trabajo es la comunicación como variable independiente y la gerencia del recurso humano como variable dependiente, con la diferencia que aquí se considera la gestión



educativa que no es sino el desempeño laboral de los directores durante su labor.

### A NIVEL NACIONAL

**Mamani (2006)** cuyo trabajo de investigación titulada: "Incidencias de las condiciones de trabajo y el control interno en el desempeño laboral de los docentes de los institutos superiores públicos de la Región Puno" concluye diciendo que las condiciones de trabajo y el control interno inciden negativamente en el desempeño laboral de los docentes en la mayoría de los institutos superiores públicos de la Región Puno, así se demuestra con la aplicación del modelo estadístico de la Chi Cuadrado. En la investigación se explica el desempeño laboral en función de las condiciones de trabajo y el control interno. En la investigación señalada el desempeño laboral tiene que ver con la eficiencia, fundamentalmente, es decir, cómo trabajan los profesores; en tanto que la gestión pedagógica que se considera aquí comprende la planificación curricular y la ejecución, lo que en el presente estudio viene a ser también el trabajo de los profesores.

Así mismo **Machaca (2010)** en su trabajo de investigación "la comunicación institucional y sus implicancias en la gestión pedagógica de las instituciones educativas primarias de la zona urbana de la UGEL Crucero – Carabaya", para optar el grado académico de magíster en educación con mención en Administración y Gerencia Educativa, el cual concluyó: con la prueba estadística de la Ji Cuadrado Calculada se comprueba que la comunicación institucional sí tiene implicancias

significativas en la gestión pedagógica de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la zona urbana de la UGEL Crucero-Carabaya durante el año escolar 2010 Como  $p = 0.000 < 0.05$ , lo que señala que la relación causal entre las dos variables es relevante. Como también el proceso de la comunicación que caracteriza a las instituciones educativas públicas de nivel primario de la zona urbana en la UGEL de Crucero-Carabaya, según la opinión de los profesores, es deficiente. Se llega a esta conclusión porque el 68% de los profesores así lo señalaron.

## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 2.2.1. Conocimiento en gestión educativa del director y docentes

Robbins (2005) sostiene: "Administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas" (p.7).

Como se verá más adelante en esta investigación cuando se habla de la gestión educativa se está refiriendo a una función específica la cual es desarrollada por el director de la institución educativa siendo apoyada por algunos docentes encaminándose hacia un mismo objetivo que es el bienestar de la institución educativa.

Puede relacionarse a la administración con la educación, resultando necesario determinar las diferencias que puede haber entre ellas.

### A. Concepto de gestión educativa

En Perú, el MINEDU mediante la RM 168-2002-ED sostiene: "La gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo".

### B. ¿Qué se busca con una buena gestión educativa?

Helfer (1996) afirma: "Desarrollar una cultura organizativa, democrática, y eficiente; con responsabilidades bien definidas dentro de las escuelas; con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación responsable y de comunicación transparente entre los diversos agentes de la comunidad...Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos, creando las condiciones necesarias para su cumplimiento...Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas y objetivos sobre los que se han tomado acuerdos...Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimicen". (p.12)

### C. ¿Cuál es el marco del buen desempeño del directivo?

En Perú, el Ministerio de Educación (2013) señala: “Intenta reconocer el complejo rol del director: ejercer con propiedad el liderazgo y la gestión de la escuela que dirige; rol que implica asumir nuevas responsabilidades centradas en el logro de aprendizajes de los estudiantes. Este componente constituye la plataforma sobre la cual interactúan los demás, puesto que brinda insumos para la evaluación de acceso y desempeño, así como para la implementación de programas de formación a través de capacidades e indicadores...Para que los líderes directivos alcancen un rendimiento eficiente, es esencial que sus responsabilidades estén bien definidas y las expectativas se enuncien con claridad. En este sentido, el Marco de Buen Desempeño del Directivo es un documento referencial en la construcción del sistema de dirección escolar, en tanto que configura un perfil de desempeño que permite formular las competencias necesarias para su formación y los indicadores para la evaluación” (Marco del buen desempeño directivo. p.17).

#### 2.2.2. Gestión pedagógica

En Perú, el Ministerio de Educación (2013) señala: “Está definida como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela liderado por el equipo directivo para promover y garantizar el logro de los aprendizajes...las escuelas asumen la responsabilidad de



gestionar el cambio de los procesos pedagógicos. En el marco de una cultura ética y participativa, se construye una visión común de toda la comunidad educativa que inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus miembros para crear condiciones favorables y hacerse responsables del logro de aprendizajes de las y los estudiantes. Así también, la escuela redefine su organización para hacerla más abierta, informada y democrática, promoviendo el protagonismo estudiantil y adecuándose a las necesidades de sus estudiantes y del contexto. Además, se autoevalúa continua y colectivamente para extraer lecciones en base a su propia experiencia” (Marco del buen desempeño directivo. p.11).

Para Alvarado (1998) la gestión pedagógica debe planificarse. Ninguna actividad curricular se debe improvisar. El ejercicio de la profesión de ser docente exige al profesor planificar sus actividades curriculares y estas actividades son las que se refieren fundamentalmente a la gestión pedagógica. La etapa de la enseñanza y la cognición debe realizarse según el plan curricular elaborado durante la planificación. En una institución educativa el plan curricular se denomina Programación Curricular Anual (PCA), en tanto que en la universidad se denomina sílabo. La elaboración de la PCA es producto de la planificación curricular que se debe realizar antes del inicio de las labores educativas.

La programación curricular se debe elaborar considerando como marco orientador al Diseño Curricular Nacional (DCN), al Proyecto Educativo Institucional (PEI) y al Proyecto Curricular Institucional (PCI). En el PEI están las guías generales y los principios educativos para promover una gestión pedagógica que permita el mejoramiento de la educación en la institución educativa. El Proyecto Curricular establece las pautas concretas después de haberse diversificado curricularmente; es una guía directa para la elaboración de la Programación Curricular Anual.

Por consiguiente, en esta investigación la gestión pedagógica comprende dos dimensiones: 1º La planificación curricular, y 2º la ejecución curricular. La ejecución curricular se refiere concretamente a la etapa de la enseñanza y cognición, y este proceso se realiza en función de la programación curricular elaborado durante la planificación curricular.

Es necesario recordar que, durante la planificación curricular y su ejecución, la comunicación es una condición. Así lo sostienen los autores consultados como Robbins y Coulter, Berlo, Ríos y otros.

#### **A. Planificación curricular**

En el presente proyecto se asume que la planificación curricular comprende cinco indicadores:

- Diagnóstico curricular.
- Formulación de las competencias.



- Pertinencia de los contenidos de la PCA con el PEI.
- Pertinencia de la metodología didáctica con el PEI.
- Pertinencia del sistema de evaluación con el PEI.

**Diagnóstico curricular:** Según Robbins y Coulter (1996, p.79) toda planificación empieza con el diagnóstico situacional. Existen muchos métodos para diagnosticar. Para Alvarado (1998) el diagnóstico curricular debe ser el punto de partida para establecer los parámetros del proceso de la enseñanza aprendizaje. En este sentido tiene mucha razón porque si no se conoce los saberes previos de los alumnos ni las condiciones en las que se va a trabajar, nuestras decisiones serán equivocadas. El profesor de aula debe conocer de cerca las condiciones en que empezará a desarrollar el área curricular y los saberes previos que los alumnos tienen.

Para formular los objetivos educativos y las capacidades que debe lograr el profesor es necesario que conozca las condiciones de su trabajo pedagógico. Estas condiciones están dadas por los ambientes físicos, por la disponibilidad de los medios y materiales educativos y, además, por el tipo de alumnos a quienes se enseñará. Si no se tiene esta referencia, por lo menos aproximada, nos resultará muy difícil tomar las decisiones adecuadas acerca de los contenidos que se deben desarrollar, acerca de las estrategias





de enseñanza que se deben aplicar y los aprendizajes que debemos lograr.

En la investigación se averiguará en qué medida diagnosticaron antes de elaborar su programación curricular. Si no se realiza el diagnóstico, se supone que sólo tomaron en cuenta el Diseño Curricular Nacional (DCN), cambiándole fechas, nombres y algunos datos. En los cursos de capacitación, los especialistas capacitadores siempre refieren que los profesores no están diversificando el currículo, sino sólo están cambiando datos y fechas.

La Directora Nacional de Educación Básica Regular, Dra. Miriam Janette Ponce Ramos, señaló a mediados del año 2010, con motivo del segundo encuentro de directores de educación primaria, realizado en Lima, que era necesario capacitar a los profesores en el tema de la diversificación curricular. Señaló que la evaluación de las programaciones curriculares le indicaba que los profesores no estaban adaptando el DCN a la realidad de su zona de acción. Una de las razones, según la Directora de EBR, era la falta de un adecuado diagnóstico de la realidad educativa de la zona y porque en la mayoría de los casos los profesores no sabían utilizar el diagnóstico para plantear las medidas curriculares correspondientes.



**Formulación de las competencias:** En el Diseño Curricular Nacional (DCN), que actualmente está en vigencia, se establecen las aptitudes que los estudiantes deben desarrollar en cada grado de estudios y de acuerdo a los niveles y ciclos educativos. Estas competencias deben ser consideradas obligatoriamente, según las normas vigentes, en la Programación Curricular Anual. Son las competencias que le dan la unidad curricular y, por lo tanto, la unidad educativa al país. En este aspecto no hay nada que discutir ni nada que decidir. En este caso no se requiere ningún diagnóstico porque ya fueron planteados desde el Ministerio de Educación y son ellos quienes realizaron en su momento oportuno el diagnóstico.

En la investigación se busca identificar la redacción de las capacidades y los temas colaterales en relación a los problemas prevalencidos y necesidades de aprendizaje identificadas en el diagnóstico situacional. Estas capacidades deben ser operativas que reflejen los logros que los alumnos deben alcanzar al final de cada unidad didáctica. Las capacidades serán pertinentes cuando se adapten a lo que realmente requieran los alumnos según el ambiente socio-cultural y eso exige un buen diagnóstico.

Todos los tratadistas del currículum señalan que este elemento debe ser redactado en función de la propia realidad y el contexto donde está ubicado la Institución Educativa. Su redacción adecuada permite que sirva como guía durante las actividades



educativas. Cuando se realice la supervisión de parte de las autoridades de la UGEL, ésta se realizará sin inconvenientes gracias a una adecuada formulación de las capacidades. Las capacidades que vayamos logrando en los alumnos serán los criterios para nuestra evaluación.

### **Pertinencia de los contenidos de la Programación Curricular**

**Anual con la propuesta pedagógica del PEI:** En el Manual del Director (1998), publicado por el Ministerio de Educación, se establece que el contenido de la programación curricular debe guardar relación con la propuesta pedagógica del PEI. Los principios educativos, la concepción educativa, propuestos en el PEI, deben ser contextualizados en la programación curricular. Por ejemplo, si en el PEI se asume la teoría psicopedagógica del constructivismo, en la programación curricular se deben formular los contenidos curriculares que respondan a esta concepción. Los contenidos, en este caso, deben ser para descubrir los nuevos saberes y reflexionar sobre estos conocimientos y no para aprender de memoria como si fuesen conocimientos absolutos.

En la mayoría de los casos, las programaciones curriculares no son coherentes a las propuestas pedagógicas del PEI. Esto sucede en la mayoría de las instituciones educativas de la Región Puno. El Ministerio de Educación (2006) define al PEI como “un proceso que contribuye en la toma de decisiones del Director, para transformar la realidad de la institución educativa en una



comunidad de aprendizaje y lograr la formación integral de los estudiantes". El PEI es un instrumento de gestión que debe guiar la educación en el sentido de mejorar y cambiar para el bien de los estudiantes. Por consiguiente, el PEI sirve como marco teleológico de la programación curricular en cuanto a su contenido. No se debe olvidar que el contenido se refiere a los conocimientos que los alumnos deben aprender y que estos conocimientos no deben ser formulados como verdades absolutas ni como dogmas.

**Pertinencia de la metodología didáctica con la propuesta pedagógica del Proyecto Educativo Institucional:** En cada área curricular se formulan los métodos y las técnicas que deben utilizarse durante las actividades educativas del año escolar. En la mayoría de las ocasiones se descuidan en formularlos según la concepción educativa que se asumió en el PEI. Las propuestas metodológicas sólo responden a los criterios profesionales del docente y no a las propuestas planteadas en el PEI, como debería ser.

Aquí se tratará de determinar sólo la coherencia del método del profesor con las propuestas pedagógicas del PEI. Según Gonzales (2005), las propuestas metodológicas no deben ser prescripciones que delimiten la creatividad del profesor, sino sólo orientaciones generales de tipo epistemológico más que de tipo operativo.



Por esa razón, se asume que el PEI es un instrumento de gestión estratégica que alcanza guías generales de tipo teleológico y epistemológico. Mientras que a una programación curricular corresponde a las propuestas operativas. La distinción que hace Ríos (1995) acerca de esos dos documentos es importante. Señala que el primero es general y el segundo es específico; el primero es conceptual y el segundo es operativo, debiendo guardar relación deductiva entre ambos documentos técnico-administrativos.

La Dirección de una institución educativa debe fomentar en sus profesores que durante la planificación curricular consideren tres documentos como marco de referencia. El primer documento debe ser el Diseño Curricular Nacional (DCN), el segundo documento es el Proyecto Educativo Institucional y, el tercer documento, las normatividades vigentes (leyes, directivas, resoluciones, decretos ministeriales, etc.). Esta tarea de fomentar y supervisar el diseño curricular a nivel de aula es el Director de la institución educativa, como deja entrever Ríos (1995), debe hacer uso de la comunicación. Sin comunicación es imposible que pueda lograr estos objetivos.

Por otro lado, es fácil deducir que una deficiente programación curricular que presenta incoherencias no guiará al profesor en su tarea de lograr buenos niveles de aprendizaje. De esta manera la gestión pedagógica será deficiente en el balance del año escolar. En este sentido una de las condiciones de la



planificación curricular es la pertinencia entre el contenido de la programación curricular y el proyecto educativo. La supervisión de la autoridad y el intercambio de experiencias entre los profesores de la especialidad son de suma importancia para que se logre esta pertinencia.

**Pertinencia del sistema de mejoramiento con la propuesta pedagógica del Proyecto Educativo Institucional:**

De la misma manera que con la metodología didáctica, aquí se trata de constatar la coherencia del sistema de evaluación previsto en la programación curricular con la propuesta pedagógica del PEI. El sistema de evaluación es un componente de la gestión pedagógica que debe movilizar a los profesores para que logren buenos niveles de aprendizaje en sus alumnos. No se debe olvidar que la gestión pedagógica, tal como sostiene Antúnez (1998, p. 61), es “como el conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de unos objetivos planteados a un determinado plazo”.

Por consiguiente, según Antúnez, se movilizan los recursos humanos (profesores y alumnos), se movilizan los recursos materiales (medios y materiales didácticos), los recursos económicos (presupuesto institucional anual PIA), para que se desarrollen las capacidades previstas y se alcancen las competencias planificadas.



El sistema de evaluación debe responder a este criterio y, por lo tanto, debe estar vinculado con la propuesta pedagógica prevista en el PEI. Si se asume que la evaluación debe ser para determinar quiénes reprueban la asignatura, entonces, en la programación curricular debe considerarse sólo los exámenes escritos y orales como las únicas técnicas de evaluación. Aunque esta propuesta carece de fundamento, sin embargo, sirve para ilustrar la coherencia que debe existir entre el PEI y la programación curricular.

En el presente estudio asumimos que la evaluación del aprendizaje debe ser fundamentalmente para la retroalimentación y para el asesoramiento del estudiante. Con la evaluación de proceso el profesor advierte la medida en que sus estrategias didácticas le están permitiendo alcanzar el desarrollo de las capacidades previstas en sus alumnos. Durante la evaluación el profesor advierte cuándo está fallando y cuándo está acertando en la conducción del aprendizaje de sus alumnos.

En la investigación se tratará de determinar si la evaluación prevista en la programación curricular concuerda con la propuesta pedagógica del PEI. Si en el proyecto educativo se asume que la evaluación será fundamentalmente de proceso o de tipo formativo, en la programación curricular de los profesores de todas las áreas curriculares debe darse énfasis a este tipo de evaluación del aprendizaje, de lo contrario la programación curricular carece de

pertinencia. Las técnicas e instrumentos de evaluación deben ser referidos a este criterio asumido.

## **B. Ejecución curricular**

La ejecución curricular, es la segunda dimensión de la variable denominada gestión pedagógica. La ejecución curricular se refiere directamente al proceso de la enseñanza y aprendizaje. Esta ejecución debe realizarse según las propuestas de la programación curricular diseñado y elaborado durante la planificación. La ejecución corresponde al proceso de enseñar que su vez da lugar al proceso de aprender por parte de los alumnos.

La Ley General de Educación No. 28044, en su Art. 2°, afirma:

“Se define la educación como un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas”. Hacemos referencia a este concepto de la Ley porque considera en primer lugar el aprendizaje, en tanto que nosotros consideramos primero a la enseñanza. Al respecto debemos señalar que el orden en nuestra definición no significa el orden de importancia, sino el acto didáctico simultáneo. Una sesión de clase es un acto didáctico simultáneo donde interactúan los alumnos y los profesores para lograr el desarrollo de capacidades o alcanzar determinados aprendizajes previstos.





Lo que interesa es establecer los criterios para determinar cómo se ejecuta el currículum, es decir, cómo se lleva a la práctica didáctica la programación curricular diseñada durante la planificación. En este sentido la enseñanza del profesor es un proceso de organizar y facilitar las actividades de aprendizaje durante una hora o dos horas pedagógicas dentro del salón de clases. Esta actividad pedagógica del profesor debe comprender un conjunto de criterios que se deben tomar en cuenta. Estos criterios son los que se consideran como los indicadores de investigación de la variable "gestión pedagógica".

En toda gestión pedagógica, como señala Ríos (1995), el agente principal es el profesor y el beneficiario es el alumno. En otras palabras, el operador que promueve el aprendizaje de los alumnos es el profesor. Si bien es cierto que el aprendizaje del alumno es el objetivo central y principal de toda gestión pedagógica.

Lo que se trata en este estudio es determinar cómo los profesores implementan en los hechos la programación curricular. Sin el trabajo de implementación de la programación curricular por parte de los profesores no existe ninguna gestión pedagógica.

Los indicadores de esa dimensión son los siguientes:

- Claridad en la presentación del tema de la sesión en clase.
- Eficacia del método didáctico utilizado.

- Eficacia del modo de aprendizaje promovido.
- Pertinencia de las técnicas de evaluación aplicadas.

### 2.2.3. Gestión institucional

Para administrar toda institución educativa, es necesario contar con determinados instrumentos, que son producto de la planeación y organización. La autoridad de una entidad educativa necesita contar con un Proyecto Educativo Institucional (PEI), con un Plan Anual de Trabajo (PAT), con proyectos de innovación (PIN), con un Plan Anual de Supervisión (PAS) y con otros instrumentos. El PEI corresponde a la planeación estratégica, en tanto que los otros documentos, a la planeación operativa.

El PEI es un instrumento de naturaleza teleológica, política y doctrinaria, que funciona como marco legal que orienta la marcha institucional, en el largo plazo, aparte que orienta la elaboración del PAT y los PIN. Debe haber una interacción y coherencia racional entre el estratégico y los operativos, aunque entre ambos debería haber los instrumentos tácticos.

Cada año debe formularse un PAT y adjunto a cada PAT, deben formularse los proyectos de innovación (PIN) que debe deducirse de los objetivos estratégicos del PEI. Por otro lado, para cada año debe formularse el Plan Anual de Supervisión (PAS). Los proyectos de innovación no siempre deben ser tres o dos, eso depende de la planeación estratégica.



Los instrumentos de gestión educativa deben estar relacionados coherentemente. Lo que quiere decir que en este asunto también se da la racionalidad y la sistematicidad. No se puede concebir que por un lado esté el PEI, de repente para decir que está con los últimos avances de lo que es la gestión y la gerencia de una entidad educativa, cuando lo que sucede en la realidad es que solo se cumple con la formalidad y no se usa este instrumento estratégico para administrar. Así como no puede estar por otro lado el PAT, sin que no tenga ninguna relación sistémica con el PEI, ni con los PIN; ni tampoco se puede aceptar que el PAS se formule al margen de lo que nos hemos propuesto hacer durante los años o durante cada año. (Charaja, 2004: 185).

La gestión institucional se identifica por tomar en cuenta el avance de la etapa educativa a los métodos de gestión, tales como planificación, organización, dirección y control. El avance idóneo de cada uno de estos procesos tiene como finalidad lograr los objetivos educacionales pronosticados.

### **En el desarrollo organización o planificación**

De acuerdo con Otoniel Alvarado un profesor de educación secundaria, la planificación es la categorización general de actividades a desarrollar, determinando los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales (Alvarado, 2005).

### **La organización como proceso que sigue a la planificación**

De acuerdo con Robert Quinn cofundador del centro para organizaciones positivas, quien afirma que la organización: es el proceso de fraccionar las tareas en diversas partes asignando actividades con el objetivo de lograr una mayor eficiencia esperando obtener los resultados. (Quinn, 2015).

### **La gerencia dentro de la gestión institucional**

De acuerdo con Otoniel Alvarado un profesor de educación secundaria, la gerencia es la actividad mediante la cual el administrador se interrelaciona con sus colaboradores ejerciendo el mando empleando varias herramientas que son naturales a quien tenga un cargo directivo (Alvarado, 2005).

### **El control en la gestión institucional**

Carrasco (2009) afirma:

“El propósito fundamental del proceso de control es lógicamente, verificar para corregir, es decir, retroalimentar el proceso” (p.58).

#### **2.2.4. Gestión administrativa**

Alvarado (1998) afirma: “En la situación política vigente, los servicios educativos, representan un esfuerzo financiero de enorme magnitud que hace difícil la solución sólo con los recursos del Estado, más aún en países de economía pobre como el nuestro” (p. 176)

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

En Perú, el Ministerio de Educación (2003) señala:

“La Educación Técnico-Productiva es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo. Contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de Educación Básica...Son objetivos de la Educación Técnico-Productiva: Desarrollar competencias laborales y capacidades emprendedoras para el trabajo dependiente o independiente...Motivar y preparar a los estudiantes para aplicar lo aprendido en algún campo específico de la producción o los servicios, con visión empresarial...Actualizar las competencias de trabajadores en actividad o desocupados, según las exigencias del mercado laboral...Complementar el desarrollo de la educación para el trabajo que ofrece la Educación Básica”. (La Ley General de Educación No. 28044, en el capítulo III en su artículo 40°. p.15)

#### **Diagnóstico**

Es la primera etapa del proceso de elaboración del PEI. Con el que se procura lograr el conocimiento más objetivo de la situación pasada y presente del centro educativo, sobre los aspectos pedagógicos y administrativos; a través de estudios teóricos para identificar sus

problemas y limitaciones, a fin de hacer las propuestas de cambios pertinentes.

### **Estructura organizativa**

Son diferentes formas de expresión para buscar el desarrollo eficiente, armónico y democrático de la institución educativa, a través de un organigrama, además de manuales como el manual de organización y funciones; y, manual de procedimientos administrativos.

### **Proyecto Educativo Institucional**

El centro de educación técnico-productiva formulará su proyecto educativo institucional con participación de la comunidad educativa para su proyecto se tendrá en cuenta las necesidades y expectativas de la educación técnica productiva en el ámbito de su influencia,

### **Gestión educativa y sus características**

Determinar las necesidades y expectativas de la ETP en su ámbito de influencia y sustentar su PEI mediante los correspondientes estudios de factibilidad oferta y demanda educativa laboral, promover y participar en actividades de pasantía e intercambio de experiencias, apoyar las actividades técnico pedagógicas y la gestión de la educación básica alternativa y educación básica regular, cumplir y hacer cumplir las funciones de gestión institucional, pedagógica, administrativa, financiera y productiva, participar en redes de cooperación con las instituciones educativas de su local

## 2.4. HIPÓTESIS

### Hipótesis general

La calidad de formación de directores repercute de manera determinante en la gestión educativa de las instituciones de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016.

### Hipótesis específicas

- La calidad de formación de directores influye de modo directo en la administración pedagógica de las instituciones de educación técnico-productiva del distrito de Juliaca en el 2016.
- La calidad de formación de directores repercute directamente en la gestión institucional de las instituciones de educación técnico-productiva en la provincia de San Román
- La calidad de directores repercute de manera directa en la administración administrativa de las instituciones de educación técnico-productiva del distrito de Juliaca en el 2016.

## 2.5. VARIABLES E INDICADORES

- **Variable independiente**  
Calidad de Formación de Directores
- **Variable dependiente**  
Gestión educativa

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Componentes	Indicadores	Categorías
<p><b>Variable Independiente.</b></p> <p>1. Calidad de Formación de Directores</p>	<p>1.1. Competencia Profesional</p> <p>1.2. Actualización Profesional</p> <p>1.3. Ética profesional</p>	<p>1.1.1. Competencia en el desarrollo de su función</p> <p>1.1.2. Orientación Estratégica.</p> <p>1.1.3. Planificación de las actividades de la IE.</p> <p>1.2.1. Actualización en gestión educativa.</p> <p>1.2.2. Estudios de Postgrado</p> <p>1.2.3. Conocimientos de Informática e Idiomas.</p> <p>1.3.1 Valora el trabajo de su personal.</p> <p>1.3.2. Estimula el desempeño destacado del personal.</p> <p>1.3.3. Actúa con equidad para estimular y sancionar al personal docente y administrativo.</p>	<p>Sí A veces No</p> <p>Sí A veces No</p> <p>Sí A veces No</p>
<p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>2. Gestión Educativa</p>	<p>2.1. Gestión Pedagógica</p> <p>2.2. Gestión Institucional</p> <p>2.3. Gestión Administrativa</p>	<p>2.1.1. Diagnóstico curricular.</p> <p>2.1.2. Diversificación curricular.</p> <p>2.1.3. Programación curricular anual</p> <p>2.1.4. Metodología didáctica.</p> <p>2.1.5. Sistema de evaluación.</p> <p>2.2.1. Planificación sistémica interactiva.</p> <p>2.2.2. Proyecto de implementación o innovación.</p> <p>2.2.3. Estructura organizativa de la IE.</p> <p>2.2.4. RIN y MOF revisado y actualizado.</p> <p>2.2.5. Reconocimiento a los agentes educativos.</p> <p>2.3.1. Gestión del personal.</p> <p>2.3.2. Gestión de recursos.</p>	<p>Si Regular No</p> <p>Si Regular No</p> <p>Si Regular No</p>





## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández et. al. (2004) sostiene: “se utilizó en la presente investigación el método científico que permite analizar la realidad, abstraerla para luego regresar a la realidad misma y poder enriquecer la teoría conocida ya sea ampliándola o ratificando sus principios. Donde se estableció el método Hipotético - Deductivo, que permitió establecer un procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo se establece en: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. El método inductivo; que cuanto procede mediante la clasificación sistemática de los datos obtenidos durante la observación, con el fin de determinar las regulaciones que presentan; así mismo el método deductivo, porque en función del principio de causalidad y la demostración de las hipótesis mediante el manejo de lo más probable,

se obtendrá conclusiones generales; finalmente el método analítico, porque se realiza un análisis profundo del comportamiento de la variable en estudio”.

### 3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación que se realizó es de tipo descriptivo básico y transversal, su finalidad sólo buscará indagar y ampliar el caudal de conocimientos comprobados, su objeto son las teorías científicas.

### 3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño que se utilizó en el trabajo de investigación será el explicativo, según su estrategia, porque el interés del investigador es conocer las causas del grado en que una variable puede influir en la otra.

El gráfico del diseño es de la siguiente forma:

$$Y = f(x)$$

**Donde:**

Y = Variable dependiente

X = Variable independiente

F = Función

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1. Población

La población de estudio está constituida por todos los Directores de los centros de educación técnico-productiva siendo un total de 18 públicos y privados habilitados y en funcionamiento según de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román de la ciudad de Juliaca.

EDUCACION TECNICO - PRODUCTIVO PUBLICO Y PRIVADO				
CODIGO LOCAL	NOMBRE	DIRECCION	CENTRO POBLADO	DIRECTOR
464028	<i>HORACIO ZEBALLOS GAMEZ</i>	JIRON LIMA 430	JULIACA	ROJAS ALVAREZ MARIO
525395	<i>JOSE ANTONIO ENCINAS</i>	JIRON SANDIA S/N	JULIACA	HUARACHI HUAMAN ABEL
464090	<i>MICAELA BASTIDAS</i>	JIRON YUNGAY 457	P.J.LA REVOLUCION	ASCUE FORAQUITA ABRAHAN
464033	<i>SAN ROMAN CRAS</i>	ISLA	ISLA	ESPINOZA AMANQUI VICENTE
464047	<i>VIRGEN DEL CARMEN</i>	AV. JOSE SANCTOS CHOCANO S/N	LA CAPILLA	PARI MAMANI DAVID
465117	<i>CABANILLAS</i>	JIRON SALAVERRI 223	LEUSTUA	PARICAHUA CARCAHUSTO JANETH
794769	<i>ABC JESUS OBRERO</i>	JIRON MOQUEGUA 1265	VILLA HERMOSA	MAQUERA LLANO BARTOLOME
692775	<i>CREAR</i>	JIRON TUMBES 1030	JULIACA	QUISPE COANQUI MAXIMO
786571	<i>D' COCINA ANTONIO CARDENAS</i>	CALLE JAUREGUI 636	JULIACA	HERNAN RODRIGUEZ MARTHA
464542	<i>HENRY FAYOL</i>	JIRON JAUREGUI 125	JULIACA	ZANABRIA GALLEGOS PEDRO
794571	<i>IBERO AMERICANO</i>	JIRON PUNO 248	CERRO COLORADO	LOPEZ HUACANI LUIS EDGAR
464467	<i>MARISCAL ANDRES ABELINO CACERES</i>	AVENIDA AVIACION 172	SANTA ADRIANA	QUISPE PALOMINO FELIPE
649659	<i>MAURICIO HOCHSCHILD</i>	JIRON HUYANA ROQUE 361	JULIACA	FIGUEROA ARIZACA ENRIQUE
794665	<i>PONTIFICIA CATOLICA SANTA MARIA</i>	JIRON AYACUCHO 130	MANCO CAPAC	MAMANI SUXSO HERNAN
794401	<i>SAN AGUSTIN</i>	JIRON LAISLAO BUTRON 205	JULIACA	TICONA QUISPE PEDRO
464778	<i>SAN JUDAS TADEO</i>	CARLOS LAVAGÑA 321	JULIACA	HUAMAN SUERO ELBA
464617	<i>SAN ROMAN</i>	TUMBES 532	ZARUMILLA	MAMANI COAQUIRA LEONCIO
794528	<i>SITEMSUR</i>	CIRCUNVALACION 432	SANTA MARIA	HUANCA QUISPE MARUJA

#### 3.4.2. Muestra

Según Hernández Sampieri y Fernández el tipo de muestreo que se aplicará, es el no probabilístico, llamado también muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal, en las muestras de este tipo, la elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión del investigador o grupo de encuestadores, para el caso todos los individuos pertenecen a la muestra de estudio, el cual se manejará los

criterios de inclusión y exclusión. Siendo los criterios de exclusión los siguientes: Directores de ambos sexos. Autoridades de las instituciones de centros técnico-productivos privadas y públicas en funcionamiento. Asimismo en los criterios de exclusión, tenemos los siguientes: Directores que no se presentaron a evaluaciones. Directores por cualquier causa, que no deseen participar en el trabajo de investigación. CETPROs que no se encuentren en funcionamiento.

### 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

En el trabajo de Investigación se emplearán las siguientes técnicas:

- **Entrevista:** Esta técnica consiste en la comunicación interpersonal entre el investigador y el sujeto investigado, con el fin de obtener los datos requeridos, se puede clasificar en entrevista estructurada y no estructurada.
- **La Observación:** Consiste en la identificación (actividad de percibir), de propiedades o características de un evento o fenómeno. Existen dos clases de observaciones: la sistemática (estructurada) y la no estructurada (no sistemática). La primera se caracteriza porque se planea precisamente que es lo que se va a observar, por lo tanto, se delimita; mientras que la segunda es libre y flexible.
- **Investigación documental o análisis de contenido:** esta es una técnica que consiste en la actividad de recoger datos de fuentes como ensayos, jeroglíficos pergaminos, maquetas, certificados, resoluciones, constancias, actas, registros etc. La acción de

recoger la información lo realiza el investigador o en su defecto un auxiliar.

### 3.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Consecuentemente, los instrumentos de recolección de datos, serán los siguientes:

- **Guía de entrevista:** Es un conjunto de preguntas previamente elaboradas, en función de los objetivos y los indicadores de la variable técnicas de discusión de grupo conformada por 8 ítems y validado por el alfa de cronbach.
- **Guía o ficha de observación:** Es un conjunto de criterios de observación que se elaborará considerando los objetivos y los indicadores de la variable motivación para el aprendizaje, con 10 ítems y validado por el alfa de cronbach.
- **Guía o ficha de investigación documental:** Es un conjunto de criterios de investigación, previstos o formulados en un documento con anticipación, función de los indicadores de la variable a investigar. Estos criterios, que generalmente son en forma de enunciados, orienta al investigador en el proceso de recojo de datos.

### 3.7. DISEÑO DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez obtenidos los indicadores de los elementos teóricos y definido el diseño de la investigación, será necesario definir las técnicas de recolección de datos para construir los instrumentos que nos permitan obtenerlos de la realidad. Un instrumento de recolección de datos es

cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

Dentro de cada instrumento pueden distinguirse dos aspectos:

La forma: se refiere a las técnicas que utilizamos para la tarea de aproximación a la realidad (observación, entrevista).

El contenido: queda expresado en la especificación de los datos que necesitamos conseguir. Se concreta en una serie de ítems que no son otra cosa que los indicadores que permiten medir a las variables, pero que asumen ahora la forma de preguntas, puntos a observar, elementos para registrar, etc.

El instrumento sintetiza en sí toda la labor previa de investigación: resume los aportes del Marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables y conceptos utilizados; pero también sintetiza el diseño concreto elegido para el trabajo. Mediante una adecuada construcción de los instrumentos de recolección, la investigación alcanza la necesaria correspondencia entre teoría y hechos.

Siguiendo el orden del proceso de investigación, según Pacori, William (2008; 12) y análisis de datos la estadística es un método científico por medio del cual podemos recolectar, organizar, presentar y analizar e interpretar datos, que nos permiten extraer conclusiones válidas y efectuar decisiones basadas en dichos análisis, el cual se

realizara con la aplicación de técnicas e instrumentos respectivos ya indicados, y se realizara de la siguiente manera:

- Recolección de la información
- Organización de la información
  - Matriz de tabulación.
- Presentación de la información
  - Tablas estadísticas de frecuencia y porcentajes.
  - Gráficos estadísticos.
- Análisis e interpretación de los resultados.

### 3.8. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### Distribución Chi-Cuadrado ( $X^2$ )

Una de las herramientas no paramétricas más útiles es la prueba Chi cuadrado ( $x^2$ ), Existe una distribución chi-cuadrado para cada grado de libertad, mostró que a media que se incrementó el número de grado de libertad, la distribución chi-cuadrado se vuelve menos sesgada, las dos aplicaciones más comunes de chi-cuadrado son:

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

**Donde:**  $O_{ij}$  = Frecuencia observada

$E_{ij}$  = Frecuencia Esperada

f = Número de filas

c = Número de columnas

Para hallar la frecuencia esperada tenemos la siguiente fórmula.



$$E_{ij} = \frac{(n_{i.})(n_{.j})}{n_{..}}$$

**Donde:**  $n_{i.}$  = Total marginal de fila

$n_{.j}$  = Total marginal de columna







## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La respuesta requerida para aclarar y el analizar el presente trabajo de investigación refleja en realidad el nivel de la cognición en la gestión educativa y en cuanto respecta al nivel de conocimiento de la comunicación institucional.

Asimismo se señaló que al hacer lo propuesto en el plan de investigación entregado y aprobado oportunamente se cumplieron estas, tal como se ha previsto. Claramente se demuestra todo el informe a través del tratamiento estadístico empleando para ello cuadros, siendo los siguientes:

#### 4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

**CUADRO Nº 1**

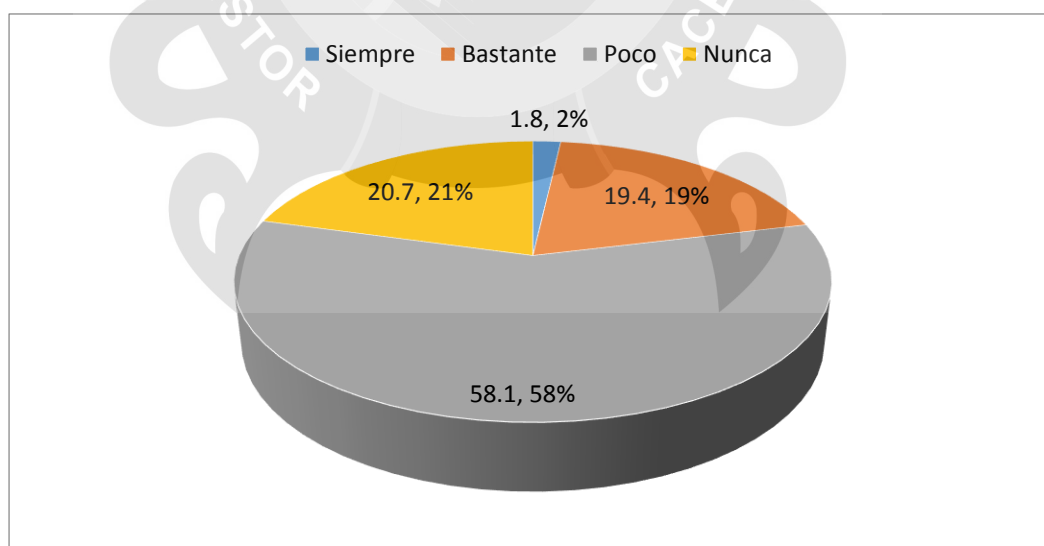
**NIVEL DE CONOCIMIENTO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS CETPROS EN LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN DE JULIACA, 2016**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	1	1.8	1.8
Bastante	3	19.4	21.2
Poco	10	58.1	79.3
Nunca	4	20.7	100.0
Total	18	100.0	

Fuente: Guía de entrevista  
Elaboración propia

**GRÁFICO Nº 1**

**GRADO DE COGNICIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE LOS CETPROS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2016**

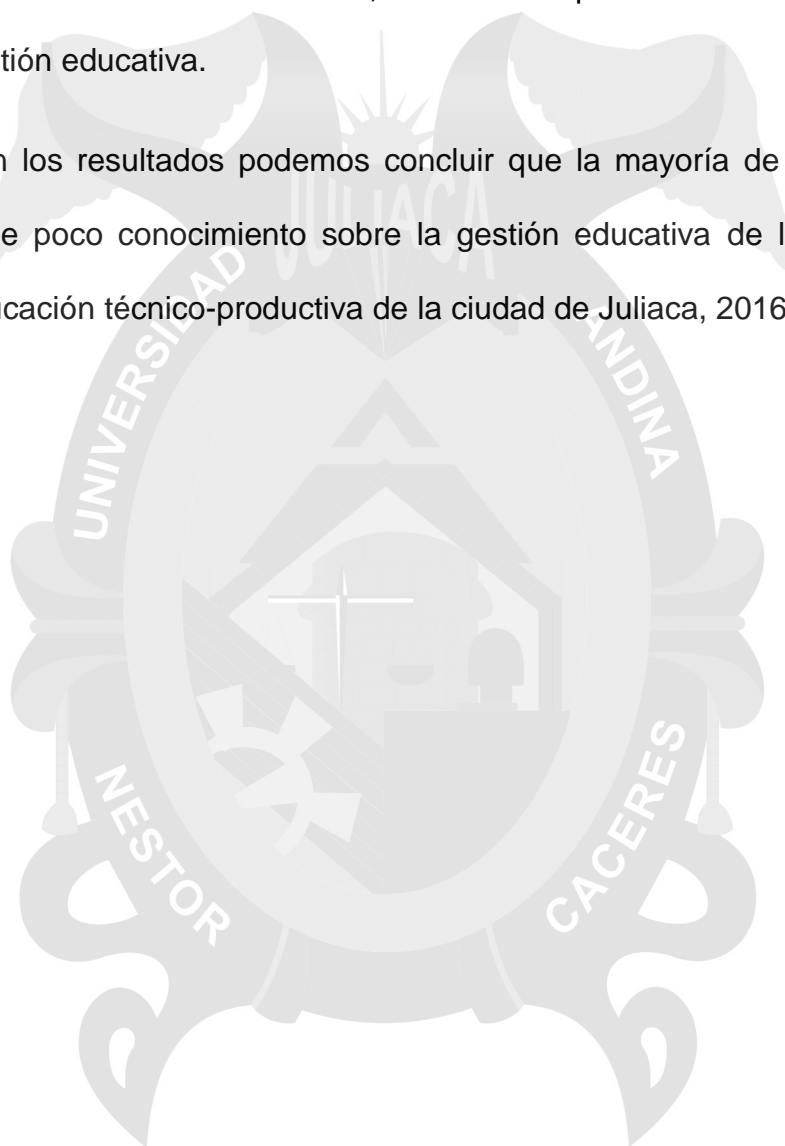


Fuente: Cuadro Nº 1  
Elaboración propia



En el cuadro N° 1, se observó el nivel de conocimiento de la gestión educativa, de un total de 18 directores se tiene que el 58.1 % tienen poco nivel de conocimiento, el 20.7% de directores no conocen, el 19.4% tienen bastante conocimiento, el 1.8% siempre está informado sobre la gestión educativa.

Con los resultados podemos concluir que la mayoría de los directores tiene poco conocimiento sobre la gestión educativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016.



CUADRO Nº 2

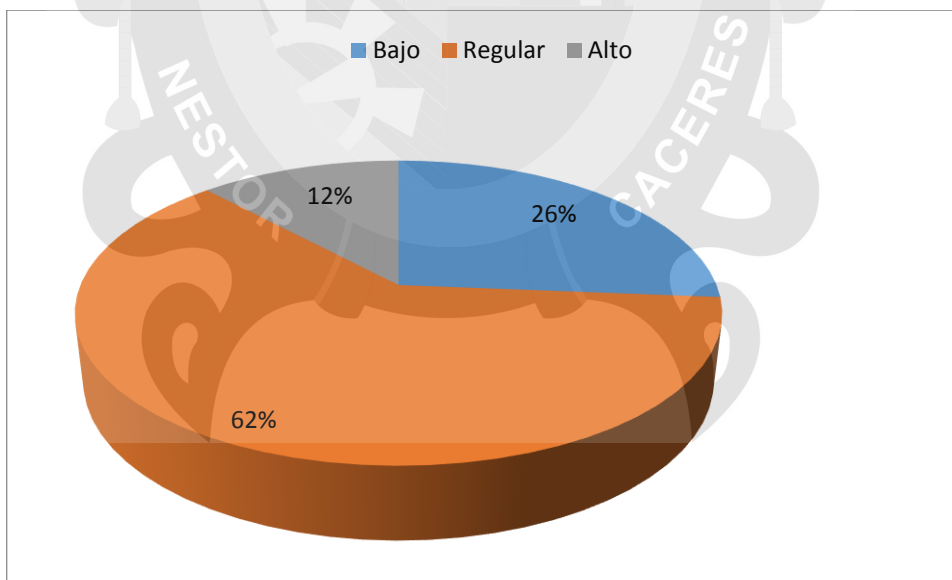
NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA GERENCIA EDUCATIVA DE LOS  
CETPROS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2016

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	26.3	26.3
Regular	11	61.8	88.0
Alto	2	12.0	100.0
Total	18	100.0	

Fuente: Prueba escrita  
Elaboración propia

GRÁFICO Nº 2

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS  
CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE  
JULIACA, 2016

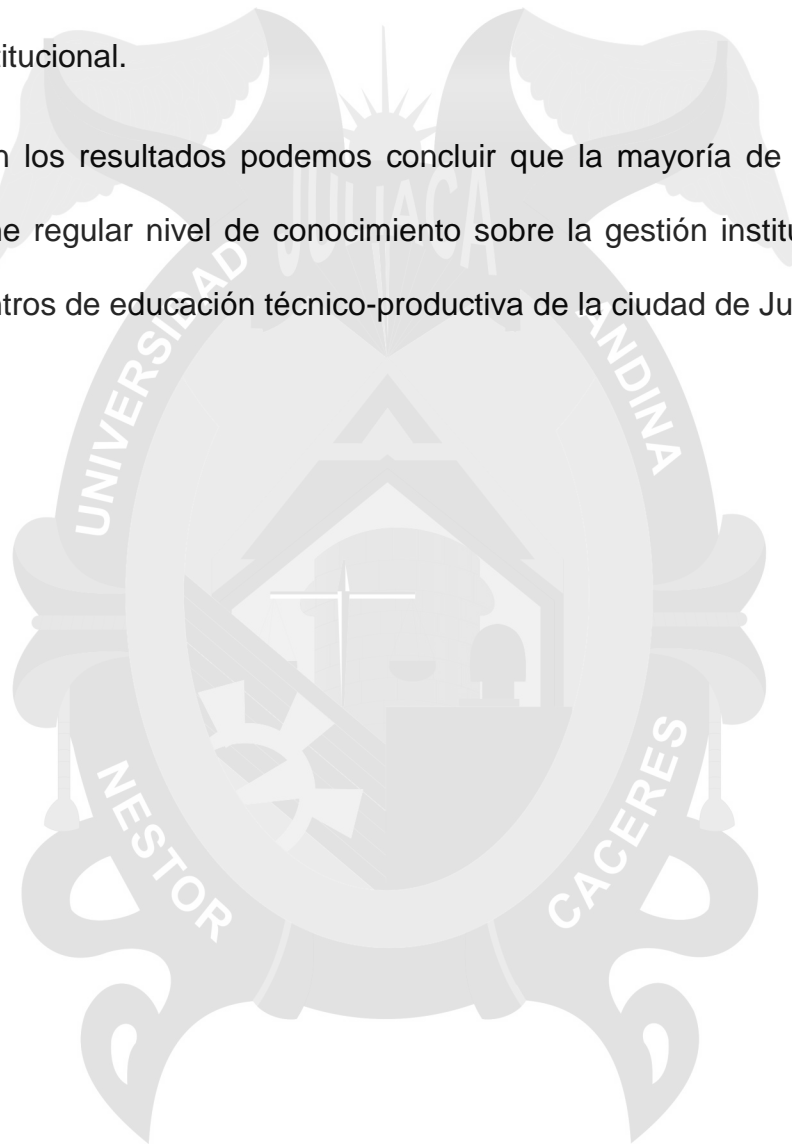


Fuente: Cuadro Nº 2  
Elaboración propia



En el cuadro N° 2, se observó el nivel de conocimiento de la gestión institucional, de un total de 18 directores se tiene el 61.8% tienen regular o normal nivel de conocimiento, el 26.3% de directores tiene bajo nivel, y el 12.0% tienen un alto nivel de conocimiento sobre la gestión institucional.

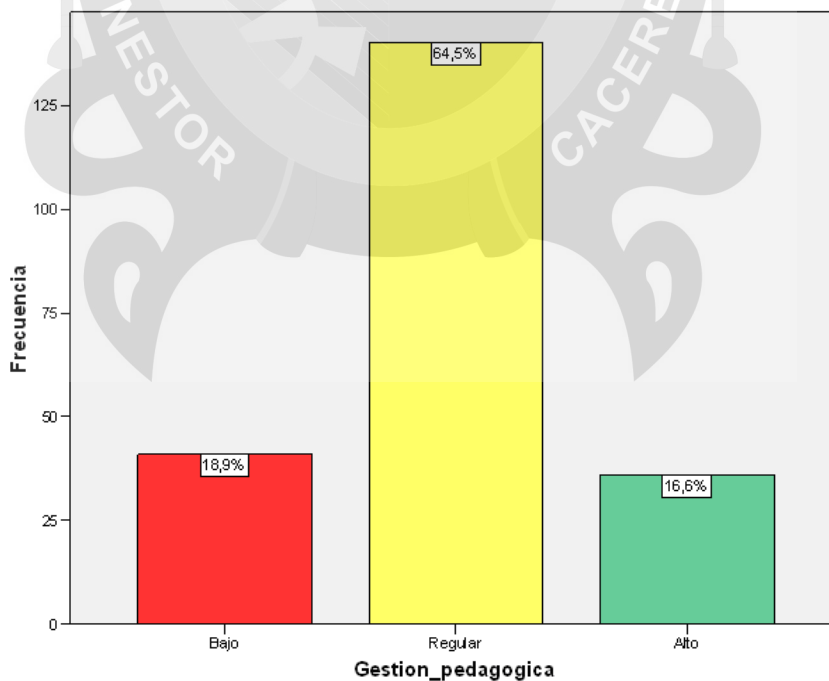
Con los resultados podemos concluir que la mayoría de los directores tiene regular nivel de conocimiento sobre la gestión institucional de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016.



**CUADRO N° 3****NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA GERENCIA PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN EDUCATIVA TÉCNICO, DEL DISTRITO DE JULIACA, 2016**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	18.9	18.9
Regular	12	64.5	83.4
Alto	3	16.6	100.0
Total	18	100.0	

Fuente: Prueba escrita  
Elaboración propia

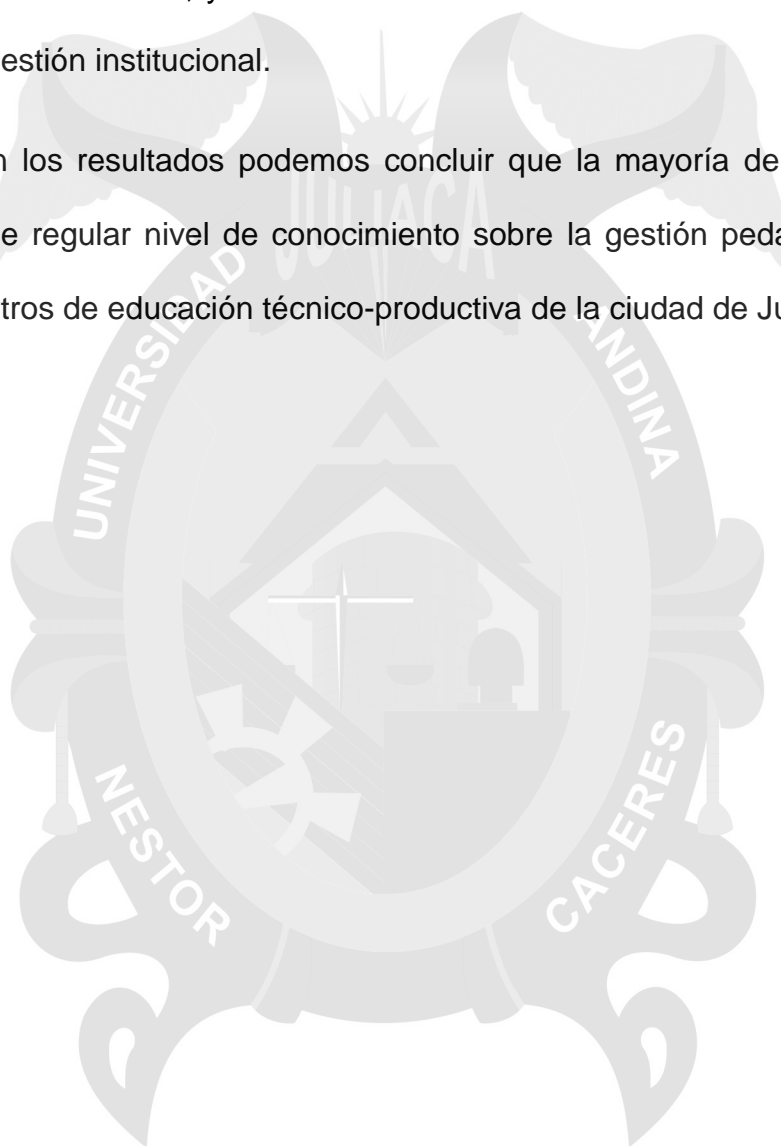
**GRÁFICO N° 3****NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA GERENCIA PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN EDUCATIVA TÉCNICO, DEL DISTRITO DE JULIACA, 2016**

Fuente: Cuadro N°3  
Elaboración propia



En el cuadro N° 3, se observó el nivel de conocimiento de la gestión pedagógica, de un total de 18 directores se tiene el 64.5% tienen regular o normal nivel de conocimiento, el 18.9% de directores tienen bajo nivel de conocimiento, y el 16.6% tienen un alto nivel de conocimiento sobre la gestión institucional.

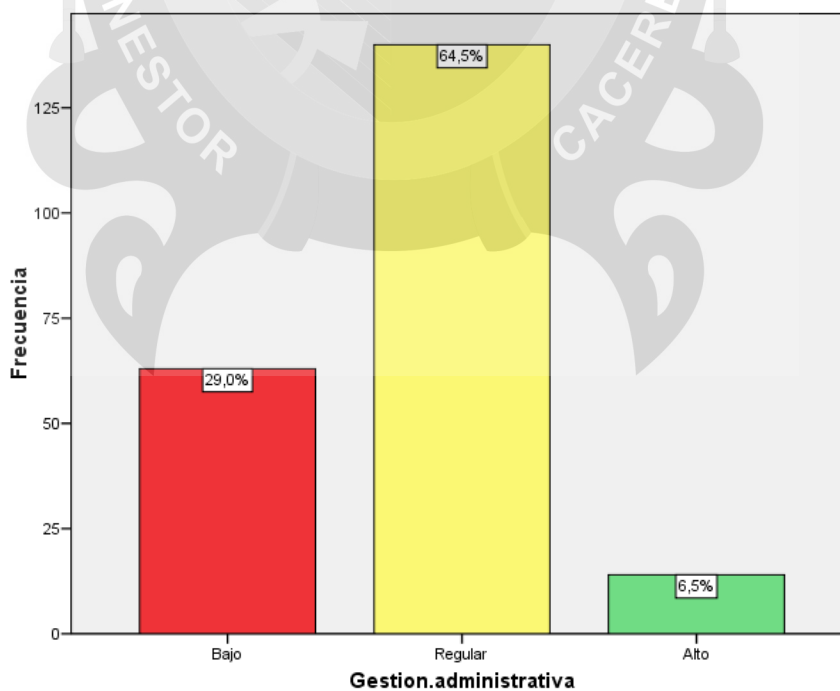
Con los resultados podemos concluir que la mayoría de los directores tiene regular nivel de conocimiento sobre la gestión pedagógica de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016.



**CUADRO Nº 4****NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2016**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	29.0	29.0
Regular	12	64.5	93.5
Alto	1	6.5	100.0
Total	18	100.0	

Fuente: Prueba escrita  
Elaboración propia

**GRÁFICO Nº 4****NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2016**

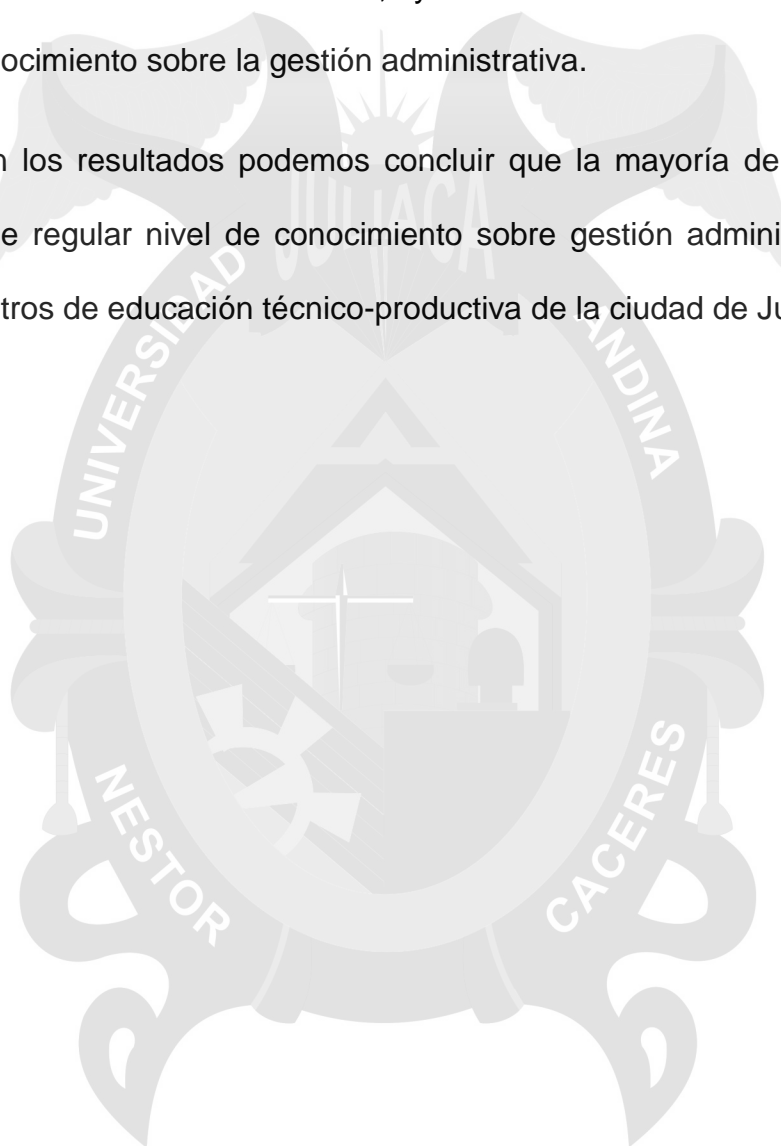
Fuente: Cuadro Nº 4  
Elaboración propia





En el cuadro N° 4, se observó el nivel de conocimiento de la gestión administrativa, de un total de 18 directores se tiene el 64.5% tienen regular o normal nivel de conocimiento, el 29.0% de directores tienen bajo nivel de conocimiento, y el 6.5% tienen un alto nivel de conocimiento sobre la gestión administrativa.

Con los resultados podemos concluir que la mayoría de los directores tiene regular nivel de conocimiento sobre gestión administrativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016.



## 4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

## CUADRO Nº 5

## CORRELACIÓN DE LA CALIDAD DE FORMACIÓN DE DIRECTORES Y SU REPERCUSIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LOS CETPROS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2016

Variables	Correlación	Gestión educativa	Nivel de logro en comunicació
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,485
	Sig. (bilateral)	.	,057
	N	18	18
Logro en la comunicación	Correlación de Pearson	,485	1
	Sig. (bilateral)	,057	.
	N	18	18

Fuente: Cuadro Nº 5  
Elaboración propia

En el cuadro Nº 5, se observó el resultado del grado de relación de la gestión educativa y el nivel de conocimiento en la comunicación institucional, obteniendo como resultado  $r = 0.485$ , esto nos indica que existe una relación baja o débil según la tabla de correlación de Pearson, debido que algunos factores de la gestión educativa son deficientes en las instituciones de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016 tiene una relación significativa.

## PRUEBA ESTADÍSTICA PARA LA CORRELACIÓN

### 1. Planteamiento de hipótesis

Ho : [La gestión educativa no tiene relación con el logro en la comunicación institucional de parte de los directores en las instituciones educativas de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016 ]

Ha : [La gestión educativa tiene relación con el logro de la comunicación institucional de los Directores en las instituciones educativas de centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016].

### 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ ; se trabajará con un 5% de error, y un 95% de confianza.

### 3. Prueba estadística

Se calcula la

$$T_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$T_c = 0.48 \sqrt{\frac{18-2}{1-0.48^2}}$$

$$T_c = 8.33$$

### 4. Regla de decisión

Si  $T_c$  esta entre el intervalo de  $\pm 1.968$  (región de aceptación se acepta Ho, caso contrario se acepta Ha.

Por lo tanto la  $T_c = 8.33$ , cae en la región de rechazo aceptamos Ha.

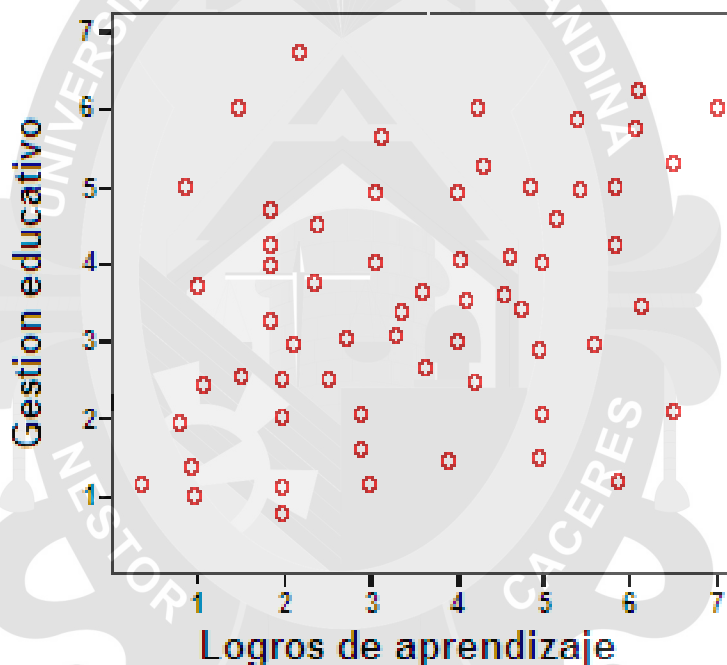
### 5. Decisión

Como  $T_c = 8.33$  está fuera del intervalo de  $\pm 1.968$ , se acepta la Ha; es decir, la gestión educativa tiene relación con el logro de la

comunicación institucional en la gerencia de los centros de formación educativa de las instituciones técnico-productiva del distrito de Juliaca 2016.

**GRÁFICO Nº 05**

**CORRELACIÓN DE LA CALIDAD DE FORMACIÓN DE DIRECTORES EN LA REPERCUSIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2016**



Fuente: cuadro Nº 05  
Elaboración propia

CUADRO N° 6

## CALIFICACIONES DEL CONOCIMIENTO DE LA GERENCIA DE INSTITUCIONES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2016

a □ X □ b	f <sub>i</sub>	M <sub>i</sub>	f <sub>i</sub> x M <sub>i</sub>	d	d <sup>2</sup>	f*d <sup>2</sup>
6    10	2	8	16.0	-9.99	99.82	199.64
10   14	3	12	36.0	-5.99	35.89	107.67
14   18	4	16	64.0	-1.99	3.96	15.84
18   22	4	20	80.0	2.01	4.04	16.16
22   26	3	24	72.0	6.01	36.11	108.33
26   30	2	28	56.0	10.01	100.18	200.36
TOTAL	18		324			648

Fuente: cuadro N° 06  
Elaboración propia

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i M_i}{n-1} = \frac{324}{18} = 18.0$$

$$S^2 = \frac{\sum_{i=1}^N f_i d^2}{n-1} = \frac{648}{18} = 36 \text{ Varianza}$$

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N f_i d^2}{n-1}} = \sqrt{36} = 6 \text{ Desviación estándar}$$

Con el cuadro N° 7, se ha obtenido medidas de tendencia central y medidas de dispersión obteniendo la desviación estándar de 6.0 puntos,



lo que significa que los puntajes obtenidos, se alejan o se acercan con 6.0 puntos respecto al promedio que es de 18.0 puntos.

Para determinar la zona de normalidad de la distribución de datos se han encontrado los puntos críticos o puntos límites de dicha zona.

$$PC1 = - S \qquad S = 6.0$$

$$PC2 = + S \qquad S = 18.0$$

$$PC1 = - S \qquad PC2 = + S$$

$$PC1 = 18.0 - 6.0 \qquad PC2 = 18.0 + 6.0$$

$$PC1 = 12 \qquad PC2 = 24$$

De acuerdo a estos resultados obtenidos podemos decir que la zona de normalidad de la distribución va desde 12 hasta 24.

## CUADRO N° 7

CALIFICACIONES DEL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA GERENCIA DE  
INTITUCIONES DE CETPROS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2016

a	X	b	f <sub>i</sub>	Zona	
6	10		2	A	5 directores
10	14		3		26%
14	18		4	B	11 directores
18	22		4		62%
22	26		3		
26	30		2	C	2 directores
					12%
TOTAL			18		

Fuente: cuadro N° 07  
Elaboración propia

1º. La zona de normalidad (ZN) no abarca el 68,27% de los datos por lo que la curva no es estadísticamente normal.

2º Los resultados son:

Zona A indica el nivel inferior o Bajo

Zona B indica el nivel regular o promedio

Zona C indica el nivel superior o Alto

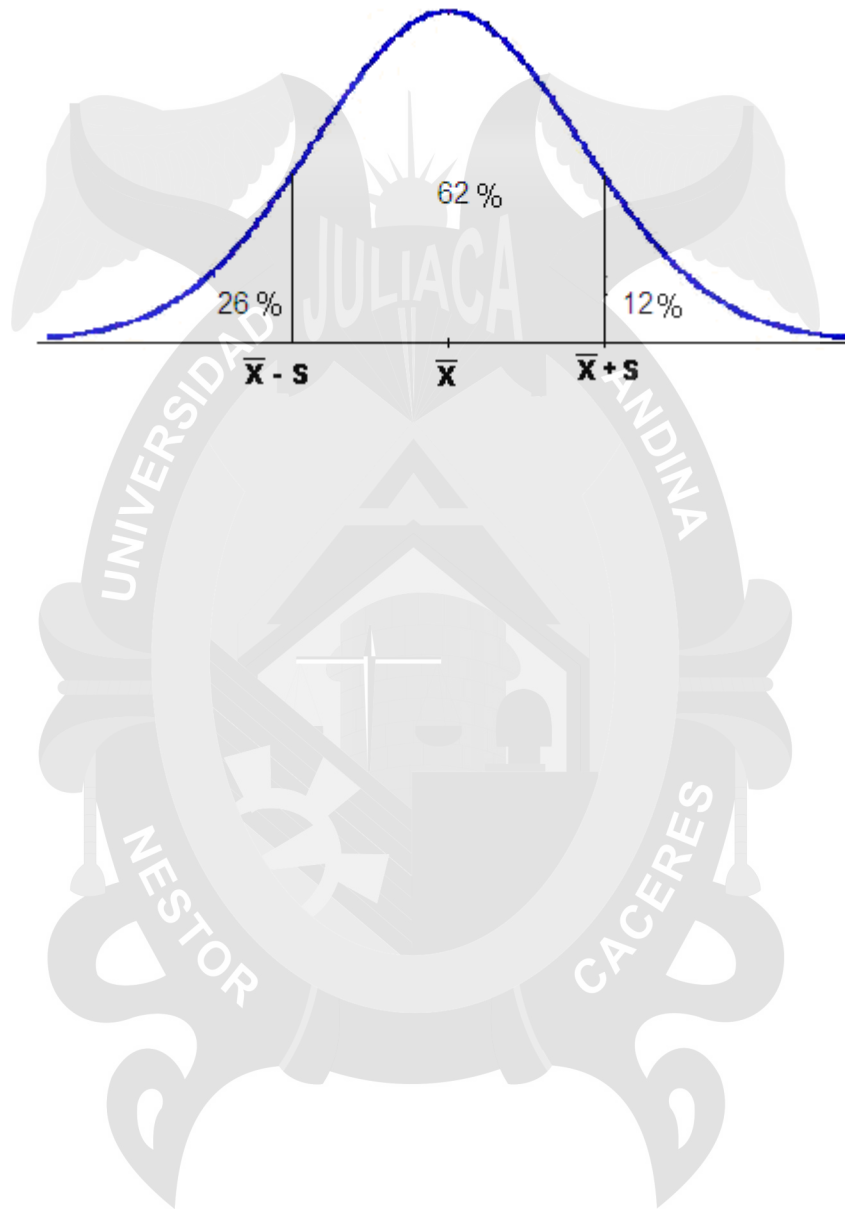
Teniendo en cuenta estos niveles, podemos decir que los puntajes obtenidos por los directores están ubicados del siguiente modo.

Zona A, los puntajes obtenidos de  $<6 - 14]$ , con el 26 % de directores se encuentran en un nivel inferior o Bajo.

Zona B, los puntajes obtenidos de  $<14 - 26]$ , con el 62% de directores se encuentran en un nivel regular o Intermedio.

Zona C, los puntajes obtenidos de  $<26 - 30]$ , con el 12% de directores se encuentran en un nivel superior o alto

Construyendo el gráfico aproximado de la curva normal, determinamos el porcentaje de los datos que abarca dentro de sus límites, así tenemos:





CUADRO Nº 8

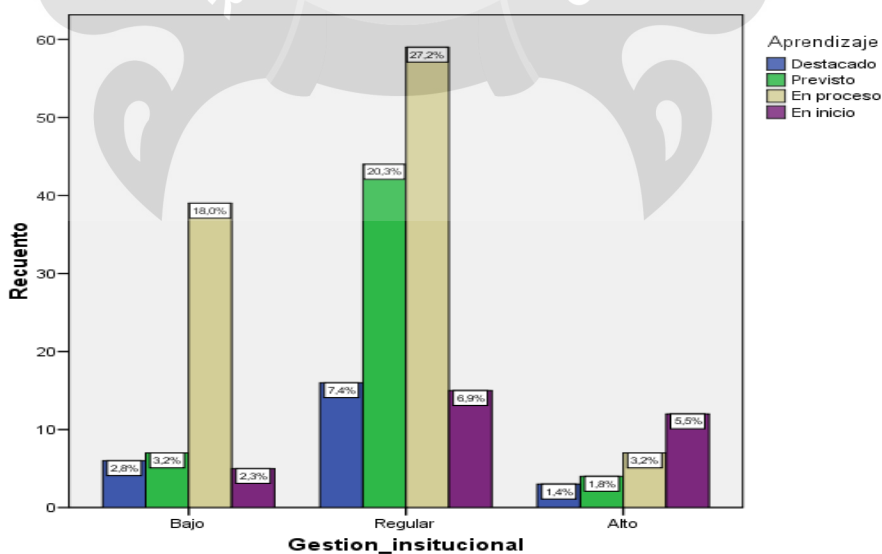
RELACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE FORMACIÓN DE DIRECTORES

			Nivel de conocimiento en la comunicación				Total
			Destacado	Previsto	En proceso	En inicio	
Gestión institucional	Bajo	Recuento	1	1	3	0	5
		% del total	2.8%	3.2%	20.3%	0%	26.3%
	Regular	Recuento	1	4	5	1	11
		% del total	7.4%	20.3%	27.2%	6.9%	61.8%
	Alto	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0%	0%	5.5%	6.5%	12.0%
Total	Recuento	2	5	9	2	18	
	% del total	10.2%	23.5%	53%	13.4%	100.0%	

Fuente: cuadro Nº 08  
Elaboración propia

GRÁFICO Nº 8

RELACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE FORMACIÓN DE DIRECTORES



Fuente: Cuadro Nº8  
Elaboración propia

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35.530(a)	6	.000
N de casos válidos	18		

Elaboración propia

En el cuadro N° 8, para la prueba de hipótesis se realizó mediante las probabilidades, con la condición que, si  $p \leq \alpha$  existe relación, caso contrario no existe relación, con los resultados del análisis estadístico se tiene,  $p = 0.000 < 0.05$ , es decir existe un vínculo con la gestión institucional en logros del nivel de comunicación en los directores del cetpro técnico del distrito de Juliaca, 2016., con un grado de significancia del 5%.

CUADRO N° 9

## CALIFICACIONES DEL CONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2016

a □ X □ b	f <sub>i</sub>	M <sub>i</sub>	f <sub>i</sub> x M <sub>i</sub>	d	d <sup>2</sup>	f <sub>i</sub> x d <sup>2</sup>
6    10	2	8	16	-10.03	100.55	201.1
10   14	3	12	36	-6.03	36.33	108.99
14   18	3	16	48	-2.03	4.11	12.33
18   22	4	20	80	1.97	3.89	15.56
22   26	5	24	120	5.97	35.67	178.35
26   30	1	28	28	9.97	99.45	99.45
TOTAL	18		328			615.78

Fuente: cuadro N° 09  
Elaboración propia

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i M_i}{n-1} = \frac{328}{18} = 18.22$$

$$S^2 = \frac{\sum_{i=1}^N f_i d^2}{n-1} = \frac{615.78}{18} = 34.21 \text{ Varianza}$$

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N f_i d^2}{n-1}} = \sqrt{34.21} = 5.85 \text{ Desviación estándar}$$

Con el cuadro N° 9, se obtuvo medidas de tendencia central y medidas de dispersión obteniendo la desviación estándar de 5.85 puntos, lo que significa que los puntajes obtenidos, se alejan o se acercan con 5.85 puntos respecto al promedio igual a 18.22 puntos.

Para determinar la zona de normalidad de la distribución de datos se han encontrado los puntos críticos o puntos límites de dicha zona.

$$PC1 = \bar{X} - S \qquad S = 5.85$$

$$PC2 = \bar{X} + S \qquad \bar{X} = 18.22$$

$$PC1 = \bar{X} - S \qquad PC2 = \bar{X} + S$$

$$PC1 = 18.22 - 5.85 \qquad PC2 = 18.22 + 5.85$$

$$PC1 = 12.37 \approx 12 \qquad PC2 = 24.07 \approx 24$$

De acuerdo a estos resultados obtenidos podemos decir que la zona de normalidad de la distribución va desde 12 hasta 24.

CUADRO Nº 10

NIVELES DE CONOCIMIENTO DE LA GERENCIA DE INSTITUCIONES DE  
CETPROS EN EL DISTRITO DE JULIACA, 2016

a	X	b	f <sub>i</sub>	Zona
6	10	2	2	A
10	14	3	3	
14	18	3	3	B
18	22	4	4	
22	26	5	5	
26	30	1	1	C
TOTAL			18	

Fuente: cuadro Nº 10  
Elaboración propia

1º. La zona de normalidad (ZN) no abarca el 68,27% de los datos por lo que la curva no es estadísticamente normal.

2º. Los resultados son:

Zona A indica el nivel inferior o Bajo

Zona B indica el nivel regular o promedio

Zona C indica el nivel superior o Alto

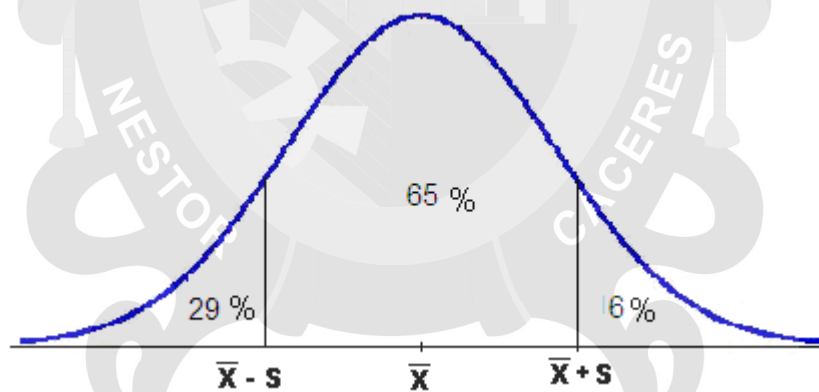
Teniendo en cuenta estos niveles, podemos decir que los puntajes obtenidos por los directores están ubicados del siguiente modo.

Zona A, los puntajes obtenidos de  $<6 - 14]$ , con el 29 % de directores se encuentran en un nivel inferior o bajo de conocimientos sobre gestión administrativa.

Zona B, los puntajes obtenidos de  $<14 - 26]$ , con el 65% de directores se encuentran en un nivel regular o Intermedio de conocimientos sobre gestión administrativa.

Zona C, los puntajes obtenidos de  $<26 - 30]$ , con el 6% de directores se encuentran en un nivel superior o alto de conocimientos sobre gestión administrativa.

Construyendo el grafico aproximado de la curva normal, determinamos el porcentaje de los datos que abarca dentro de sus límites, así tenemos:



CUADRO Nº 11

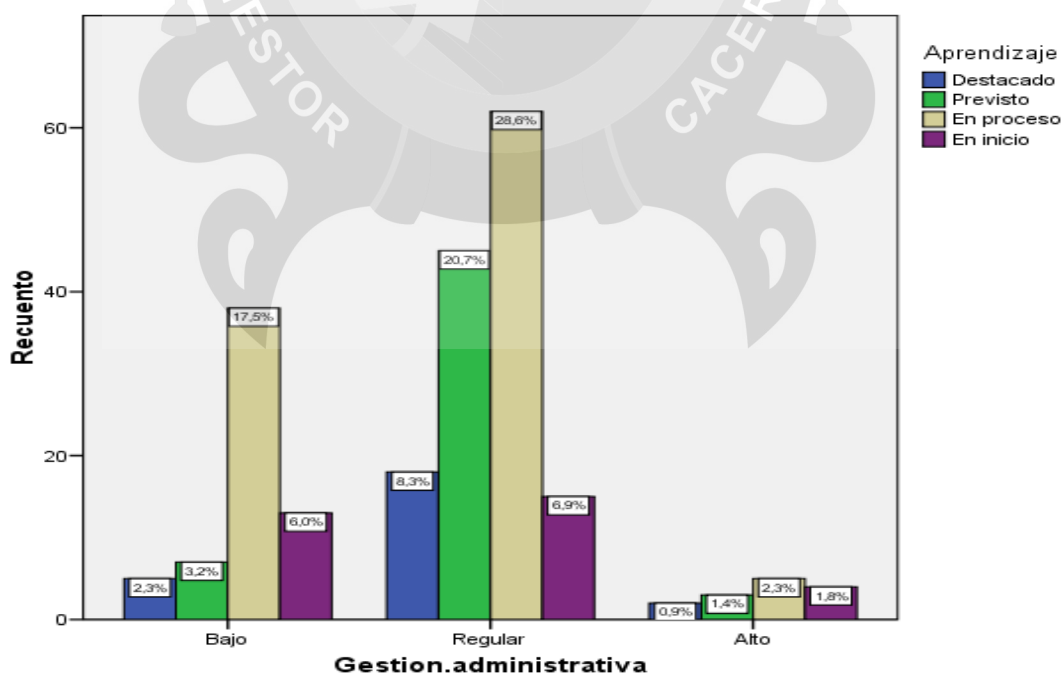
RELACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2016

			Nivel de conocimiento en la comunicación				Total
			Destacado	Previsto	En proceso	En inicio	
Gestión administrativa	Bajo	Recuento	0	1	4	1	6
		% del total	0%	5.5%	17.5%	6.0%	29.0%
	Regular	Recuento	1	4	5	1	11
		% del total	8.3%	20.7%	28.6%	6.9%	64.5%
	Alto	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0%	0%	6.5%	0%	6.5%
Total	Recuento	1	5	10	2	18	
	% del total	8.3%	25.5%	52.6%	12.9%	100.0%	

Fuente: cuadro Nº 11  
Elaboración propia

GRÁFICO Nº 11

RELACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2016.



Fuente: cuadro Nº 11  
Elaboración propia

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16.310(a)	6	.012
N de casos válidos	18		

Elaboración propia

En el cuadro N° 11, para la prueba de hipótesis se realizó mediante las probabilidades, con la condición, si  $p \leq \alpha$  existe relación, caso contrario no existe relación, con los resultados del análisis estadístico se tiene,  $p = 0.012 < 0.05$ , es decir existe relación entre la gestión administrativa y el nivel de conocimiento en la comunicación institucional de parte de los directores de las instituciones educativas de cetpro de la ciudad de Juliaca, 2016., con un grado de significancia del 5%.



CUADRO N° 12

CONOCIMIENTO DE LA GERENCIA PEDAGÓGICA DE CETPROS DEL  
DISTRITO DE JULIACA, 2016

a □ X □ b	f <sub>i</sub>	M <sub>i</sub>	f <sub>i</sub> x M <sub>i</sub>	d	d <sup>2</sup>	f*d <sup>2</sup>
6    10	1	8	8	-11.63	135.29	135.29
10   14	2	12	24	-7.63	58.24	116.48
14   18	3	16	48	-3.63	13.19	39.57
18   22	6	20	120	0.37	0.14	1.02
22   26	3	24	72	4.37	19.09	57.27
26   30	3	28	84	8.37	70.03	210.09
TOTAL	18		356			559.72

Fuente: cuadro N° 12  
Elaboración propia

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i M_i}{n-1} = \frac{356}{18} = 19.77$$

$$S^2 = \frac{\sum_{i=1}^N f_i d^2}{n-1} = \frac{559.72}{18} = 31.1 \quad \text{Varianza}$$

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N f_i d^2}{n-1}} = \sqrt{31.1} = 5.58 \quad \text{Desviación estándar}$$

Con el cuadro N° 12, se obtuvo medidas de tendencia central y las medidas de dispersión, obteniendo la desviación estándar de 5.58 puntos lo que significa que los puntajes obtenidos, se alejan o se acercan con 5.58 puntos respecto al promedio obtenido en 19.77 puntos.

Para determinar la zona de normalidad de la distribución de datos se han encontrado los puntos críticos o puntos límites de dicha zona.

$$PC1 = \bar{X} - S \qquad S = 5.58$$

$$PC2 = \bar{X} + S \qquad \bar{X} = 19.77$$

$$PC1 = \bar{X} - S \qquad PC2 = \bar{X} + S$$

$$PC1 = 19.77 - 5.58 \qquad PC2 = 19.77 + 5.58$$

$$PC1 = 14.19 \approx 14 \qquad PC2 = 25.35 \approx 25$$

De acuerdo a estos resultados obtenidos podemos decir que la zona de normalidad de la distribución va desde 14 hasta 25.

CUADRO Nº 13

CONOCIMIENTO DE LA GERENCIA PEDAGÓGICA DE LOS CETPROS  
DEL DISTRITO DE JULIACA, 2016

a	X	b	f <sub>i</sub>	Zona
6	10	1		A
10	14	2		
14	18	3		B
18	22	6		
22	26	3		
26	30	3		C
TOTAL			18	

Fuente: cuadro Nº 13  
Elaboración propia

1º. La zona de normalidad (ZN) no abarca el 68,27% de los datos por lo que la curva no es estadísticamente normal.

2º Los resultados son:

Zona A indica el nivel inferior o Bajo

Zona B indica el nivel regular o promedio

Zona C indica el nivel superior o Alto

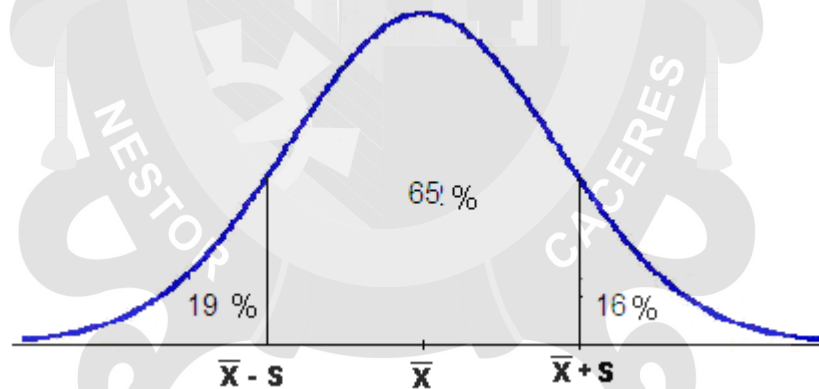
Teniendo en cuenta estos niveles, podemos decir que los puntajes obtenidos por los directores están ubicados del siguiente modo.

Zona A, los puntajes obtenidos de  $<6 - 14]$ , con el 19 % de directores se encuentran en un nivel inferior o Bajo de conocimiento sobre gestión pedagógica.

Zona B, los puntajes obtenidos de  $<14 - 26]$ , con el 65% de directores se encuentran en un nivel regular o Intermedio se conocimientos sobre gestión pedagógica.

Zona C, los puntajes obtenidos de  $<26 - 30]$ , con el 16% de directores se encuentran en un nivel superior o alto de conocimientos sobre gestión pedagógica.

Construyendo el gráfico aproximado de la curva normal, determinamos el porcentaje de los datos que abarca dentro de sus límites, así tenemos:



**CUADRO Nº 14**

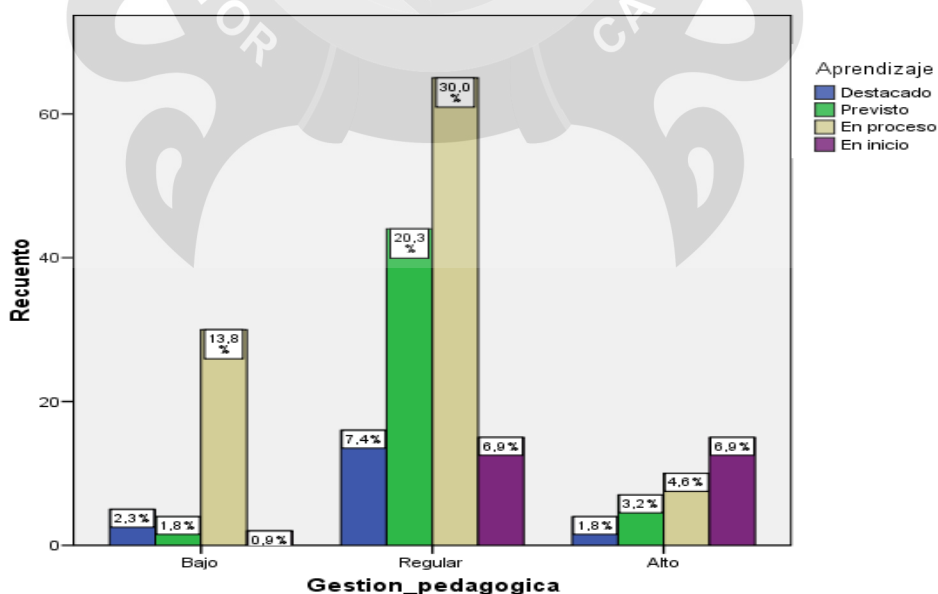
**RELACIÓN DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2016**

			Nivel de conocimiento en la comunicación				Total
			Destacado	Previsto	proceso	En inicio	
Gestión pedagógica	Bajo	Recuento	1	1	2	0	4
		% del total	2.3%	1.8%	13.8%	.9%	18.9%
	Regular	Recuento	2	3	5	1	11
		% del total	7.4%	20.3%	30.0%	6.9%	64.5%
	Alto	Recuento		1	1	1	3
		% del total		1.8%	3.2%	4.6%	6.9%
Total	Recuento		3	5	8	2	18
	% del total		11.5%	25.3%	48.4%	14.7%	100.0%

Fuente: cuadro Nº 14  
Elaboración propia

**GRÁFICO Nº 14**

**RELACIÓN DE GERENCIA INSTITUCIONAL DE LOS CETPROS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2016**



Fuente: Cuadro Nº 14  
Elaboración propia

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36.910(a)	6	.000
N de casos válidos	18		

Elaboración propia

En el cuadro N° 14, con la prueba de hipótesis que se realizó mediante las probabilidades, con la condición, si  $p \leq \alpha$  existe relación, caso contrario no existe relación, con los resultados del análisis estadístico se tiene,  $p = 0.000 < 0.05$ , es decir existe vínculo con la gerencia pedagógica y el nivel de conocimiento en la comunicación institucional de los directores de las instituciones educativas de cetpro del distrito de Juliaca, 2016., con un nivel de significancia del 5%.

#### 4.3. DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Con la "transformación educativa" originada a partir del dictado de las leyes de transferencia de establecimientos educativos, se acrecienta el estudio, análisis y aplicación de las técnicas del gerenciamiento a nivel macro y micro en las instituciones educativas.

Los resultados de la investigación muestran que existe poco nivel de conocimiento con un 58.1% sobre la gestión educativa, y el 20.7% de directores no conocen, esto muestra la relevancia en la conducción de las instituciones, que se plantean en la gestión debe desarrollarse óptimamente.



Los trabajos de investigaciones sobre la gerencia muestran la falta de aplicación de las técnicas de la comunicación, haciendo la comparación con el presente trabajo de investigación se tiene el 48.4% logro en proceso de comunicación, el 25.3% logro previsto, mostrando deficiencias respecto a la comunicación para el desenvolvimiento de la gestión educativa. Asimismo se tiene como conclusión que la comunicación institucional sí tiene implicancias significativas en la gerencia pedagógica de los centros públicos y privados de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos.

De la gestión educativa, se destaca que la educación no solo es importante si no que es una responsabilidad social y debe ser el objetivo central de toda sociedad.

De la gestión institucional, el presente trabajo de investigación tiene el 61.8% tienen regular o normal nivel de conocimiento, el 26.3% de directores tiene bajo nivel de conocimiento sobre la gestión institucional. Se concluye diciendo que las condiciones de trabajo y el control interno inciden negativamente en el desempeño de la autoridad.



Es relevante en cualquier gestión que se realice identificar las emociones, previo a eso es conveniente analizar y detectar como afectan para tratarlas convenientemente en el cambio que se vaya a realizar siendo esto importante en la gestión del potencial humano.

En la gestión pedagógica, comprende la colaboración de parte de los directores la habilidad de planes y programas, las estrategias didácticas, las maneras de aprendizaje la relación con todo el personal que labora en las diferentes instituciones de los centros de educación técnico-productiva. Para el presente trabajo se observó que el nivel de conocimiento de la gestión pedagógica tiene el 64.5% nivel de conocimiento regular; y, el 18.9% de nivel bajo.

En la gestión administrativa se observa el nivel de conocimiento teniendo el 64.5% tienen regular o normal nivel de conocimiento, el 29.0% de directores tienen bajo nivel de conocimiento, sobre la misma. Las personas deben realizar una autoevaluación para fomentar un clima adecuado que es conveniente cambiar optando por modalidades diversas, pensar y comportarse de manera diferente.



## CONCLUSIONES

Se ha probado que la gestión educativa se relaciona directamente con los logros de la comunicación obteniendo  $r = 0.485$  esto nos indica que existe una relación baja o débil según la tabla de correlación de Pearson, en la gerencia de los centros educativos, en educación técnico-productiva del distrito de Juliaca, 2016

**PRIMERA:** Se ha contrastado que existe relación  $p = 0.000 < 0.05$  entre la gestión pedagógica con niveles regulares en un 65%, y los logros de la comunicación previstos 25.3 % y en proceso 48.1% en el logro de la comunicación de las autoridades en los centros educativos en la formación técnico-productiva del distrito de Juliaca, 2016.

**SEGUNDA:** Se ha contrastado que existe relación  $p = 0.00 < 0.05$  entre la gestión institucional con niveles regulaciones en un 62% , y los logros de la comunicación previstos 25.3 % y en proceso 48.1 % de los directores en los centros educativos de técnico-productiva del distrito de Juliaca, 2016.

**TERCERA:** Se ha cotejado que existe relación  $p = 0.012 < 0.05$ , entre la gestión administrativa con niveles regulares de un 65%, y los logros de la comunicación previstos 25.3% y en proceso 48.1% en el logro de la comunicación de las autoridades en los centros educativos de educación técnico-productiva del distrito de Juliaca, 2016.



## RECOMENDACIONES

A la UGEL de San Román se debe publicar los resultados de la presente investigación con la finalidad de darles a conocer la importancia de las implicancias significativas respecto al nivel de conocimiento de la comunicación institucional como factor determinante de la gestión educativa.

**PRIMERA:** Las autoridades de la UGEL de San Román deben organizar cursos de preparación para que los directivos de los centros educativos conozcan, aprendan e informen sobre el manejo de las técnicas e instrumentos de la gestión educativa con la finalidad de difundir a todo el personal que labora en los diferentes CETPROS. Estos cursos de capacitación deben incidir en el manejo de los diferentes medios de comunicación que sean accesibles a los directores, profesores, personal administrativo.

**SEGUNDA:** Se sugiere a los directivos de los centros educativos CETPROs de la UGEL de San Román tanto público y privados, que a todo proceso comunicativo se le debe evaluar de manera inmediata para comprobar que el mensaje sea recibido y se tiene asegurado una respuesta en función del propósito de la comunicación, referente a la comprensión del mensaje y en lo concerniente su respuesta.

**TERCERA:** A las autoridades de la región de educación la supervisión y el monitoreo debe ser permanente por parte de las autoridades en las gestiones que se realicen durante todo el año académico. En este proceso de control educativo se debe aplicar las estrategias



comunicativas más efectivas con la finalidad de que la mayoría de los directores colaboren y sean accesibles al asesoramiento o a la orientación.





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Oyarce, Otoniel. (1998). Gestión educativa. Primera Edición. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Carrasco (2009). Gestión de calidad y formación profesional. Lima: San Marcos E.L.R.L
- Carrasco S. (1996). Investigación s/e.
- Carrasco D.(2005): Metodología
- Córdova Baldeòn, Isaac. (2009). Estadística aplicada a la investigación. Primera Edición. Editorial San Marcos
- Charaja Cutipa Francisco. (2004). "Administración de la educación". Primera Edición. Editorial, Nuevo Mundo. Puno.
- Comisión Interinstitucional de la WCEFA Conferencia mundial sobre educación mundial para todos. Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje: una visión para el decenio de 1990.
- Del Rio, Carlos (1994). "El desarrollo científico tecnológico y la tercera revolución" y "Áreas de punta en el desarrollo científico-tecnológico y su impacto actual". En: Retos nacionales e internacionales a la educación peruana, foro educativo.
- Figuroa, Adolfo "Desigualdad y democracia". En: El Perú frente al S, XXI.
- Flores Barbosa, José. (1993). La Investigación educacional. Primera Edición.
- Helper Palacios, Gloria. (2006) "*Cumpro y exijo: modelo de cooperación y responsabilidad para la gestión educativa de calidad*". Editorial Foro educativo. Lima
- Marti Castro, Isabel, (2003). Diccionario enciclopédico de educación. Grupo Editorial Ceac.



- Mejía Mejía, Elías. (2001). "Investigación científica", editores Doña Elvira 131. Los Rosales. Surco. Lima – Perú.
- Mercado, Salvador. (1997). "¿Cómo hacer una tesis?". Editorial Limusa. México
- MINEDU (2005) Gestión Educativa Estratégica 2° módulo de los procesos de Transformación Educativa. Buenos Aires.
- Millares (2007) La comunicación como condición del éxito de la gerencia del personal en las empresas estatales de la Paz
- Ministerio de Educación (1997) Manual del director del Centro Educativo. Lima.
- Ministerio De Educación (1994). El proyecto es un camino para mejorar la calidad de los aprendizajes. Módulo1. Proyectos de Mejoramiento Educativo, PME. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, MECE: Chile.
- Ministerio De Educación (1994). Las fortalezas y debilidades de nuestra escuela. Módulo 2. Proyectos de Mejoramiento educativo, PME. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, MECE. Chile.
- Ministerio De Educación (1994). Terminemos el proceso de elaboración del Proyecto. Módulo 6. Proyectos de Mejoramiento educativo, PM
- Quinn R.(1995)Maestría en Gestión de Organización. Un modelo operativo de competencias Ediciones Diaz Santos. S.A Madrid España
- Robbinsy de Cenzo (1996). Fundamentos de Administración (1ra edición).Mexico:Pritence hall.
- Robbins, S (1997) Comportamiento Organizacional . México : Prentice Hall (PHH).



# ANEXOS



**ANEXO No. 1**  
**GUIA DE ENTREVISTA A LOS DIRECTORES**

**I. INFORMACIÓN BÁSICA**

1.1 NOMBRE DE CETPRO:.....

1.2 FECHA DE LA ENCUESTA:.....

**II. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS**

**2.1. Tiene usted competencia en el desarrollo de su función como Director.**

- a) Sí ( )
- b) Sólo algunas veces ( )
- c) No ( )

**2.2. Realiza usted orientación Estratégica para el desenvolvimiento de sus funciones.**

- a) Sí ( )
- b) Sólo algunas veces ( )
- c) No ( )

**2.3. Planifica las actividades de la IE.**

- a) Sí ( )
- b) Sólo algunas veces ( )
- c) No ( )

**2.4. Usted participa en capacitaciones sobre gestión educativa.**

- a) Sí ( )
- b) Sólo algunas veces ( )
- c) No ( )

**2.5. Tiene estudios de Postgrado.**

- a) Sí ( )
- b) No ( )

**2.6. Utiliza usted la Informática e Idiomas.**

- a) Sí ( )
- b) Sólo algunas veces ( )
- c) No ( )

**2.7. Valora el trabajo de su personal.**

- a) Sí ( )
- b) Sólo algunas veces ( )
- c) No ( )

**2.8. Estimula el desempeño destacado del personal.**

- a) Sí ( )
- b) Sólo algunas veces ( )
- c) No ( )

**2.9. Actúa con equidad para estimular y sancionar al personal docente y administrativo.**

- a) Sí ( )
- b) Sólo algunas veces ( )
- c) No ( )



### ANEXO No. 2

#### GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL GESTIÓN PEDAGÓGICA

##### I. INFORMACIÓN BÁSICA

- 1.1. Nombre del CETPRO:.....
- 1.2. Fecha de análisis documental: .....

##### II. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

VALORACIÓN: Sí = 2      Regular = 1      No = 0

CRITERIOS DE OBSERVACIÓN	PONDERACIÓN		
	Sí	Regular	No
<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b> <b>Diagnóstico curricular:</b> 2.1. En qué medida se diagnosticó antes de elaborar la Programación Curricular. 2.2. Se consideró el diagnóstico en la Programación Curricular Anual. <b>Diversificación curricular a nivel de la IE:</b> 2.3. Las capacidades están redactadas teniendo en consideración los problemas y necesidades de aprendizaje. 2.4. Los temas transversales responden a los problemas priorizados y a las necesidades de aprendizaje. 2.5. Existe pertinencia entre los contenidos de la Programación Curricular Anual con la Propuesta Pedagógica del PEI. 2.6. Existe pertinencia entre la metodología didáctica previsto en el Proyecto Curricular Institucional con la Propuesta Pedagógica del PEI 2.7. Existe pertinencia entre el sistema de evaluación previsto en el Proyecto Curricular Institucional con la Propuesta Pedagógica del PEI.			
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>			
<b>PUNTAJE TOTAL</b>			

III. OBSERVACIONES:.....  
.....





### ANEXO No. 3

#### GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

#### GESTIÓN INSTITUCIONAL

##### I. INFORMACIÓN BÁSICA

1.1. Nombre del CETPRO:.....

1.2. Fecha de análisis documental: .....

##### II. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

VALORACIÓN: Sí = 2      Regular = 1      No = 0

CRITERIOS DE OBSERVACIÓN	PONDERACIÓN		
	Sí	Regular	No
2.1 Existe relación sistémica interactiva entre los instrumentos de gestión educativa.			
2.2 Los proyectos de implementación o innovación responden a los problemas que se detectaron en el diagnóstico.			
2.3 Se visualiza los organigramas estructural, funcional y nominal.			
2.4 El RIN y MOF es revisado, actualizado y reformulado anualmente según las necesidades institucionales.			
2.5 El director hace reconocimiento a los agentes educativos que generan actitudes positivas y que destacan en su función.			
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>			
<b>PUNTAJE TOTAL</b>			

III. OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....



**ANEXO No. 4**

**GUÍA DE OBSERVACIÓN**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**I. INFORMACIÓN BÁSICA**

1.1. Nombre del CETPRO:.....

1.2. Fecha de observación: .....

**II. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS**

VALORACIÓN: Sí = 2 Regular = 1 No = 0

CRITERIOS DE OBSERVACIÓN	PONDERACIÓN		
	Sí	Regul ar	No
2.1 Los salones de clase están ambientadas de acuerdo a la programación curricular.			
2.2 Existe confianza, colaboración y comprensión entre los agentes educativos.			
2.3 Los docentes y administrativos cumplen con sus funciones.			
2.4 El director y los docentes se preocupan por la salud integral de los niños y niñas.			
2.5 Los equipos de cómputo con que cuenta la IE están operativas.			
2.6 La dirección de la IE está equipada y organizada.			
2.7 Los salones de clase están en buen estado y adecuado.			
2.8 Los campos deportivos son adecuados.			
2.9 Las mesas y sillas están en buen estado y son suficientes.			
2.10 Las instalaciones de agua y luz están en óptimas condiciones.			
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>			
<b>PUNTAJE TOTAL</b>			

**III. OBSERVACIONES:**.....  
.....



ANEXO N° 5  
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADOR	INDICE, ESCALA DE MEDICION	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera la calidad de formación de directores repercute en la gestión educativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la repercusión de la calidad de formación de directores en la gestión educativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La calidad de formación de directores sí repercute de manera determinante en la gestión educativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>Calidad de Formación de Directores</p>	<p>1.4. Competencia Profesional</p> <p>1.5. Actualización Profesional</p> <p>1.6. Ética profesional</p>	<p>Encuesta estructurada</p>	<p><b>MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN</b></p> <p>El estudio que realizamos fue de tipo descriptivo, cuantitativo, de correlación y no experimental. El cual permitió determinar y analizar la calidad de formación de directores y su repercusión en la gestión educativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca, 2016</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se manifiesta la calidad de formación de directores en la gestión pedagógica de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar la calidad de formación de directores en la gestión pedagógica de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La calidad de formación de directores influye de modo directo en la administración pedagógica de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016..</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Gestión Educativa</p>	<p>2.4. Gestión Pedagógica</p> <p>2.5. Gestión Institucional</p> <p>2.6. Gestión Administrativa</p>	<p>Encuesta estructurada</p>	<p><b>TIPO Y NIVEL</b></p> <p><b>Corte transversal</b></p> <p>Permitió obtener información en un determinado momento de tiempo.</p> <p><b>Prospectivo</b></p> <p>Estudio en el que toda la información se recogió de acuerdo con los criterios del investigador y para los fines específicos de la</p>



						investigación.
<p>¿Cómo se manifiesta la calidad de formación de directores en la gestión institucional de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016?</p> <p>¿Cómo se manifiesta la calidad de formación de directores en la gestión administrativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca?</p>	<p>Explicar la calidad de formación de directores en la gestión institucional de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016.</p> <p>Prever la calidad de formación de directores en la gestión administrativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016</p>	<p>La calidad de formación de directores repercute directamente en la gestión institucional de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016</p> <p>La calidad de formación de directores repercute de manera directa en la administración administrativa de los centros de educación técnico-productiva de la ciudad de Juliaca en el 2016.</p>				<p><b>POBLACION</b></p> <p>La población fue de 18 directores de los centros de educación técnico-productiva, públicos y privados de la ciudad de Juliaca, 2016</p> <p><b>TÉCNICA E INSTRUMENTOS</b></p> <p>Para la recolección de la información se utilizó una encuesta estructurada. El instrumento tuvo como objetivo la recolección de datos por medio de guías de entrevistas, guías o fichas de observación guías o fichas de investigación documental</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p><b>Muestra y método de muestreo</b></p> <p>En la presente investigación se utilizó las muestras dirigidas :</p>