



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión directiva y formación técnica profesional en el
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público,
Puerto Inca - 2018**

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

AUTOR:

Br. Zúñiga Flores, Esaú Isidro

ASESOR:

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ-2018

PÁGINA DE JURADOS

Dr. Rojas Cotrina, Amancio Ricardo
Presidente

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon
Secretario

Dr. Mendoza Balarezo, Balarezo
Vocal

Dedicatoria

A Dios porque guía mi camino, a mis padres y mis hijos por ser la razón para seguir adelante y por su amor incondicional.

Esaú

Agradecimiento

A los docentes de la UCV, por compartir sus conocimientos y experiencias en la formación profesional que nos dio.

A mis colegas de la maestría, con quienes compartimos momentos agradables en las horas de clase.

A mis padres, hermanas y hermano, que siempre me alentaron a seguir adelante y concluir mis estudios.

A los colegas del IESTP “Puerto Inca” y estudiantes quienes apoyaron para realizar el trabajo de investigación.

Presentación

Señores miembros del Jurado: Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la sección de Posgrado de la Universidad “César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presentamos el trabajo de investigación con el título: Gestión directiva y formación técnica profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Puerto Inca” - 2018.

En este trabajo se describe el proceso de la investigación, la que tiene como objetivo Analizar la influencia de la gestión directiva en la formación técnica profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Puerto Inca” - 2018. Con una población finita de 41 estudiantes, a los mismos que se les aplicó un instrumento de medición que pasó la prueba de normalidad.

La presente investigación está dividida en seis capítulos: En el primer capítulo se expone la introducción lo cual contiene la realidad problemática, los trabajos previos las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, los objetivos y la hipótesis. En el segundo capítulo se presenta la parte metodológica, el diseño de investigación, la operacionalización de las variables, población y muestra, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recolectar datos y los métodos de análisis. En el tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo se realiza la discusión de nuestros resultados. En el quinto capítulo se colocan las conclusiones a las que se arribó. En el sexto capítulo se dan las recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado esperando que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Índice

	Página.
Páginas preliminares	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	26
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	29
II. MÉTODO	30
2.1. Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	30
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.	34
2.5 Validez y confiabilidad	35
2.6. Métodos de análisis de datos	37
2.7. Aspectos éticos	37

III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia	61
Anexo 2: Instrumentos	64
Anexo 3: Validez de los instrumentos	67
Anexo 4: Validación de los instrumentos	68
Anexo 5: Resultados de las variables	83
Anexo 6: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	85
Anexo 7: Panel fotográfico	86

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la Variable 1: Gestión directiva	32
Tabla 2. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión escolar.	33
Tabla 3. Población de estudiantes del IESTP Puerto Inca	34
Tabla 4. Elección de técnica e instrumento	35
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Calidad educativa	35
Tabla 6. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Calidad educativa	36
Tabla 7. Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos	36
Tabla 8. Resultados de la variable Gestión directiva.	38
Tabla 9. Resultados de la variable Formación técnica profesional.....	39
Tabla 10. Resultados de la dimensión pedagógica	40
Tabla 11. Resultados de la dimensión administrativa	41
Tabla 12. Resultados de la dimensión organización	42
Tabla 13. Resultados de la dimensión liderazgo	43
Tabla 14. Resultado de la dimensión competitividad	44
Tabla 15. Resultado de la dimensión calidad de formación	45
Tabla 16. Resultado de la dimensión integración con el mercado	46
Tabla 17. Resultados estadísticos de la variable 02 Formación técnica profesional.....	47
Tabla 18. Resultados estadísticos de la variable 01 Gestión Directiva	48
Tabla 19. Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión directiva y formación técnica profesional.....	49
Tabla 20. Grado de correlación y nivel de significancia entre pedagogía y formación técnica profesional.....	50
Tabla 21. Grado de correlación y nivel de significación entre la administración y formación técnica profesional	51
Tabla 22. Grado de correlación y nivel de significancia entre la organización y formación técnica profesional	52
Tabla 23. Grado de correlación y nivel de significancia entre liderazgo y formación técnica profesional.....	53

Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Resultados de la variable Gestión Directiva	38
Gráfico 2. Resultados de la variable Formación Técnica Profesional	39
Gráfico 3. Resultados de la dimensión Gestión Pedagógica	40
Gráfico 4. Resultados de la dimensión Gestión Administrativa.....	41
Gráfico 5. Resultados de la dimensión Gestión Organización	42
Gráfico 6. Resultados de la dimensión Gestión de Liderazgo	43
Gráfico 7. Resultados de la dimensión Competitividad.....	44
Gráfico 8. Resultados de la dimensión Calidad de Formación	45
Gráfico 9. Resultados de la dimensión Articulación con el Mercado Laboral.....	46

Resumen

En la investigación titulada: La gestión directiva y formación técnica profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Puerto Inca” - 2018, el objetivo general de la investigación fue analizar la Influencia de la gestión directiva en la formación técnica profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Puerto Inca” - 2018.

Esta investigación es de tipo básica, descriptivo correlacional, de diseño no experimental, correlacional transversal y de enfoque cuantitativo. El muestreo está compuesta por 41 estudiantes del Institución de Educación Superior Tecnológico Público “Puerto Inca”. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los estudiantes. Para la validez de los instrumentos fueron el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.814 , es decir; muy alta confiabilidad para la variable Gestión directivo y 0.905 para la variable formación Técnica Profesional también considerada de alta confiabilidad. Para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Spearman.

En la presente investigación se arribó a la conclusión de que existe una correlación alta de 0,664 entre gestión escolar y formación técnica profesional en el IESTP “Puerto Inca”. La gestión directiva, tiene relación en la formación técnica profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Puerto Inca”

PALABRAS CLAVES: Gestión directiva, Pedagógica, Administración, Organización, Liderazgo.

Abstract.

In the research entitled: Management and professional technical training at the IESTP "Puerto Inca"; The general objective of the research was to analyze the influence of management in vocational technical training at the IESTP "Puerto Inca". - 2018

This investigation is of a basic, descriptive, correlational type, with a non-experimental design, a transversal correlation and a quantitative approach. The sample is of a non-probabilistic type and is composed of 41 students of the Public Technological Higher Education Institution "Puerto Inca". The technique used was the survey and as a data collection instrument was the questionnaire applied to the students. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of the instrument the Cronbach's Alpha was used, resulting in 0.814, that is to say; very high reliability for the directive management variable and 0.905 for the vocational training variable also considered highly reliable. For the hypothesis test, the nonparametric Spearman test was applied.

In the present investigation, it was concluded that there is a high correlation of 0,664, between school management and professional technical training in the IESTP "Puerto Inca". The directive management, has relation in the professional technical formation in the Institute of Superior Technological Public Education "Puerto Inca".

KEYWORDS: Management, Pedagogical, Administration, Organization, Leadership.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La presente investigación trata de determinar la gestión directiva y formación técnica profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Puerto Inca” - 2018 cuál es la relación entre ellas. Conociendo que los institutos de educación superior tecnológica están encargados en la formación de técnicos profesionales, pero el estado brinda mayor apoyo a la educación básica y menor apoyo a la educación técnica teniendo resultados no muy buenos en la formación de profesionales técnicos que no tienen las mismas oportunidades en integrarse al mercado laboral por no tener una formación de calidad y ser competitivos en los desafíos que se presenta en las actividades productivas.

El mercado laboral de nuestro país es más exigente seleccionando trabajadores por sus competencias viendo esto los institutos deben promover carreras y ocupaciones pertinentes a la necesidad del mercado laboral y la formación técnica profesional debe brindar calidad de formación, infraestructura adecuada, equipamiento, campos de experimento, docentes y profesionales altamente calificados. Facilidades para los estudiantes que provienen de otros lugares alejados de la ciudad de donde está localizada la institución educativa.

La falta de oferta de profesionales con formación acorde a la demanda del mercado laboral demuestra objetivamente que existe un distanciamiento en la oferta con respecto a la demanda laboral

La falta de respuesta con la realidad del mercado laboral se debe en parte a la lentitud que se mueve la economía, pero sobre todo a la poca capacidad de las autoridades y directivos de la institución para establecer estrategias políticas que respondan a las necesidades del mercado.

Los directivos con una buena planificación estratégica conociendo profundamente de los problemas que se tiene dentro y fuera de la institución.

La gestión directiva es responsable de dirigir la institución, a cargo del director; este debe emplear técnicas y estrategias de gestión en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. El directivo tiene una función decisiva en la educación de técnicos profesionales de los estudiantes en educación superior tecnológica pública al influir con la aplicación pedagógica, administrativa, liderazgo y organizacional en competitividad, calidad de formación y articulación

con el mercado laboral de los profesionales técnicos formados en el IESTP Puerto Inca, así como en su entorno y el ambiente institucional.

Asimismo, la gestión directiva del instituto es responsable de dirigir y orientar a los actores de la institución, en la administración, aplicación del programa curricular, monitorear el desempeño del docente, también las relaciones del instituto con la comunidad.

Encinas, S. (2011) Uno de los temas pendientes cuando abordamos la problemática educativa en nuestro país es el referido a la formación profesional brindada a través de los centros de educación técnica productiva y los institutos de educación superior tecnológica. Si bien durante los últimos años los esfuerzos por mejorar la educación se han centrado sobre todo en la educación básica, dado los déficits en el logro educativo, es momento de que el Perú de un salto cualitativo en materia de educación superior, tomando en cuenta las oportunidades y los desafíos que hoy plantean el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, para lograr la inclusión económica y social de los grupos menos favorecidos.

Se señala que el país requiere ganar competitividad y es cierto. Hay serias brechas en capital humano, entre otras razones debido a que la información sobre el mercado laboral no está siendo filtrada o tomada en cuenta por los responsables de desarrollar las competencias de los trabajadores o los futuros trabajadores de tal manera que las carreras y ocupaciones sean las pertinentes. Además resulta necesario cuidar la calidad de la formación que se brinda, pasando por infraestructura adecuada, facilidades para los estudiantes que provienen de zonas rurales, equipamiento, campos de experimentación en zonas rurales, docentes y profesionales de educación técnica altamente calificados.

En el mercado laboral mundial se observa una demanda creciente de cuadros calificados en sus distintos niveles. Para ser empleable se requiere, entonces, contar con un grado de formación cada vez mayor. Por otro lado, se observa que la oferta de trabajadores con formación profesional acorde con las exigencias del mercado es todavía muy baja, y en algunos casos, casi nula. Esto demuestra claramente que existe un divorcio entre la oferta de formación y la demanda laboral.

Esta falta de correspondencia con la realidad del mercado se debe, en parte al dinamismo con el que se mueve la economía, pero sobre todo a la

incapacidad de los gobiernos para establecer estrategias y políticas que respondan a las exigencias que va planteando el mercado global. Los centros o programas de formación técnica profesional, tanto formales como informales, adolecen de una ausencia de articulación con el mercado, entre otros problemas. Por tanto no hay retorno económico de un sector importante de personas que podrían aportar al desarrollo y revertir su situación de pobreza.

Rodríguez A. (2012), ha señalado que el que hacer de la educación superior estuvo incomunicado con la sociedad; pobre correspondencia con la actividad económica del país. Precisando, que el mundo laboral en la sociedad actual y en Europa ha sufrido cambios que demanda de la enseñanza universitaria su reformulación formativa. Declara que los puestos de trabajo han variado como consecuencia de los avances de la ciencia y tecnología en la producción. A los 30 trabajadores y/o profesionales para su desempeño no es suficiente contar con conocimientos técnicos y específicos sino otro tipo de habilidades como tomar decisiones, capacidad de autoaprendizaje, trabajar en grupo, etc. Concluyendo, que es necesaria una reestructuración del currículo; que los perfiles profesionales son un conjunto de competencias de labor profesional y se combine una enseñanza científica, tecnológica y técnica con el fomento de habilidades transversales que el graduado necesita para adaptarse a las singularidades al modelo de sociedad y del sistema productivo actual.

1.2. Trabajos previos

Después de revisar varias tesis con referente a la investigación se ha encontrado los siguientes antecedentes:

Internacionales.

Bernal C. (2006) La investigación se realizó en la Universidad de Playa Ancha (UPLA). La estrategia "Preparación para la vida" del PACE apunta al fortalecimiento de tres aspectos: Orientación Vocacional, Habilidades Socioemocionales y Función Orientadora, los cuales se han trabajado de manera articulada y con una perspectiva sistémica de intervención en los Establecimientos Educativos acompañados. Tanto las acciones de fortalecimiento de la Función Orientadora, como el trabajo focalizado con los estudiantes, tienen por objetivo facilitar la transición de éstos a la educación superior, apoyando la ampliación de sus expectativas de estudios post secundarios, promoviendo la toma de decisiones informadas (evitando riesgos,

resistencia al cambio, falta de información) y a través de ello previniendo la deserción en la educación superior y facilitando el proceso de adaptación a la misma.

García, A. (2011) En la investigación el logro de la calidad por medio de la gestión escolar, *Con* objetivo: determinar la función de gestión escolar que repercute con calidad educativa de los centros escolares. Investigación de tipo cualitativa exploratorio. La población fue 10 instituciones educativas de primaria aplicando el método observación sistemática y la entrevista, los instrumentos empleados para la obtención de datos: Guía de observación y entrevista. Se concluye luego de los resultados obtenidos; La falta de capacitación continua y actualización del capital humano (directivos y docentes), por la falta de capacidad intelectual no se cumple con los trabajos de gestión y limitando el cumplimiento de las dimensiones de calidad. Asimismo señala que existe influencia de la gestión del director en el centro educativo. Recomienda; elaborar un plan gestión directiva para ejecutar en los centros educativos., tanto administrativas como pedagógicas.

Corona y Ramírez (2017) La investigación está orientado a la construcción de un modelo de documentos de gestión (directivas) con la finalidad de tener autonomía en la gestión y liderazgo, con contexto de supervisión escolar de educación básica en el contexto mexicano; De la amplia gama de modelos teóricos; organizacionales, de gestión escolar, sociológicos, psicológicos, administrativos; Se propone un modelo donde se fundamenta en dos ejes epistemológicos: autonomía y liderazgo desde un enfoque de competencias. La metodología utilizada fue la cualitativa para construir los principios del modelo a través de entrevistas en profundidad y grupos focales que permitieron “captar” los significados y sentidos de la autonomía de gestión y liderazgo como competencias directivas, para la investigación se utilizó metodología cuantitativa que sirvió para identificar las tendencias de competencias directivas a través de un instrumento de competencias estratégicas, y de eficacia personal. El modelo propuesto de competencias directivas se estructura en dos fases; Primera fase denominada fundamentación, la segunda fase es la definición de un perfil deseable de documentos de gestión (directivas) finalidad de tener autonomía en la gestión y liderazgo, la identificación de necesidades de formación y desarrollo de competencias directivas que permitan estructurar el sistema de formación; la tercera fase es la implementación estratégica del modelo con la planificación y evaluación del modelo.

Vázquez, Liesa y Bernal (2016) Este artículo nos proporciona modelos aplicados en la formación profesional con unos perfiles del director, administrativos y docentes, donde se analizaron las competencias y necesidad formativas de los directores desde un marco normativo y de la investigación.

Nacionales.

Machaca (2015) Menciona la efectiva gestión de los directivos involucra varios factores; dirección, organización, planificación, ejecución y control esta investigación ha visto por conveniente considerar las dimensiones: la gestión académica, gestión institucional y gestión comunitaria, que permitirá a los directivos tomar acciones en diferentes ámbitos para una mejor gestión. Se identificó el siguiente problema para la investigación: ¿Qué nivel de gestión tienen los directivos en el contexto de calidad educativa de Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la región Puno, período 2013 - 2014? También, se planteó como objetivo principal: “Conocer el grado de gestión de los directiva en el contexto de la calidad educativa de Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la región Puno, en el período 2013 – 2014”. La hipótesis planteada, es: “La gestión de la directiva es positiva en el contexto de la calidad educativa en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la región Puno en el período 2013 – 2014”. Para la obtención de los resultados, primero, se ha validado la fiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto aplicado a 40 encuestados, donde se ha utilizado; coeficiente Alfa de Cronbach, procesando con software SPSS, una vez obtenido la prueba de fiabilidad se realizó una encuesta con un cuestionario de preguntas ha 363 colaboradores (muestras) teniendo; estudiantes, personal docentes y administrativo de las Instituciones Educativas Públicos que forman técnicos profesionales en la región Puno. Se aplicó en el trabajo de la presente investigación el diseño no experimental. Utilizando el método deductivo, descriptivo, analítico y sintético. El muestreo utilizado es el No Probabilístico, se ha optado por el muestreo por cuotas con afijación proporcional. La prueba de hipótesis planteada por el investigador, sabiendo que $Z_{teórico} = 1.96$ y $Z_{calculada} = 40.78$, entonces ($Z_c > Z_t$), aceptamos la hipótesis planteada por el investigador rechazando la hipótesis nula, En conclusión, luego de los resultados obtenidos se afirma; El nivel de gestión realizada por la directiva de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la región Puno, es regular con tendencia favorable a una gestión buena, lo que implica que es positiva.

Quispe (2010) El Trabajo de investigación con título: “*La gestión educativa de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado*”, Objetivo de estudio conocer su influencia de los directores para satisfacer a los docentes en su labor diaria en la II EE., del distrito de Lima Cercado. La investigación fue descriptiva con un diseño correlacional transversal, en la población se consideró cinco centros educativos estatales del distrito Lima Cercado. El resultado obtenido indican; que influye significativamente los directores al realizar la gestión educativa en la satisfacción laboral del docente de las II EE del distrito de Lima Cercado, obteniendo 0,866 de correlación, de nivel de significación (bilateral) 0,000; indicando correlación positiva alta, halladas utilizando la prueba Rho de Spearman. Asimismo, concluye, la gestión directiva influye significativamente en satisfacer al docente en el clima de laboral de las II EE del distrito de Lima Cercado, mencionando en su recomendación que la plana docente trabaje poniendo mejor desempeño. También, se pudo determinar deficiencias en la gestión de los directores, ocasionando un descontento en la plana de docentes.

Olmedo (2015) La tesis titulada: Gestión directiva y desempeño docente en el liceo salvadoreño. La investigación presenta un estudio que se realizó utilizando el método cuantitativo descriptivo, realizado en la institución educativa Marista Liceo Salvadoreño. Objetivo de esta investigación; conocer el nivel de relación de las variables: Gestión directiva y desempeño docente. Objetivos específicos; 1. Describir las relaciones existentes de las dimensiones en estudio., 2. Conocer las características de liderazgo del equipo directivo 3. Determinar la función directiva maristas que repercute en la labor del docente. Para determinar la correlación se aplicó r de Pearson. 80 maestros, 4 directivos, y 268 estudiantes fue la población.

Carrasco (2002) Hizo la investigación; relación de variables; Gestión educativa y calidad de formación profesional. Luego del análisis. Se determinó, un nivel regular, alejándose demasiado de los estándares de calidad que se exige internacionalmente que debe ser excelente y con margen de error cero. Obtenido los resultados que significa; la relación existente en las variables 1 y 2 planteadas en la investigación, existe la relación positiva y directa, que afirma, Es regular la gestión educativa de los directivos en la especialidad de Educación obteniendo Profesionales con calidad regular. Entonces aceptando la hipótesis planteada (H_a), rechazando la hipótesis nula (H_0).

Condori (2017) En su investigación realizado en la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016”, con objetivo: conocer la relación de las variables gestión del director y desempeño laboral del docente en el centro educativo de nivel básico perteneciente a la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. La investigación es no experimental, aplicando en la correlación de la hipótesis el Rho de Spearman, Con una muestra de 116 docentes, de la institución mencionada. En la evaluación de las variables se utilizó los instrumentos de apoyo (cuestionarios), ya validados. En conclusión se afirma que hay una relación demostrable con alto grado significativo positiva, con resultados; ($r=0,795$ y $p=0,000$)

Saravia (2018) En la investigación se analiza; Grado de influencia de las variables V1: Gestión educativa. V2: formación tecnológica. El método estadístico aplicado en la investigación corresponde al descriptivo, observacional, no experimental, se aplicó la muestra no probabilística a 100 sujetos de la institución seleccionado por conveniencia del investigador. Para obtención de datos se utilizó el instrumento; 02 cuestionarios con el fin de analizar las variables. Se obtuvo los siguientes resultados luego de realizar la correlación de $r = 0.805$. Concluyendo; existe relación fuerte. De la variable independiente. Con respecto a la variable dependiente

1.3. Teorías relacionadas al Tema

El fundamento científico, teórica - técnica y humanística de la investigación que se realizó, recogió los aportes de diferentes autores referidos a la gestión directiva y formación técnica profesional.

Variable 1: Gestión Directiva

La gestión directiva tiene la función y/o responsabilidad de los sujetos que ejercen la dirección de una institución con los cambios constantes que se produce en el mundo lo que han modificado, Las actividades en las organizaciones educativas influye la relación de los directivos con los trabajadores, asumiendo cada cual su función en la institución.

Por esta situación, el propósito de la gestión directiva es lograr eficiencia, utilizando los recursos disponibles de la institución que está a cargo, con la finalidad de proporcionar una educación de calidad, con métodos fácilmente

adaptables a todos los involucrados con la institución, con la participación de directivos, docentes y trabajadores en la IIEE.

Chiavenato (2008) define; "Son labores que realizan las instituciones; organizar, planificar, ejecutar, dirigir y controlar las actividades realizados por el recurso humano, físicos y financieros, para lograr los objetivos de la organización y/o institución que están relacionados económicamente y materialmente más servicio, entre otros".

Gestión directiva corresponde a un personal eficiente, con capacidad de decidir y actuar con responsabilidad a favor de la institución que dirige.

Una gestión debe planificarse estratégicamente con sus objetivos claros e específicos, cada directivo debe tener un propósito y su función bien determinada. El directivo debe tener la capacidad de realizar aporte con fines de desarrollo de la institución, también debe haber continuidad del personal por periodos fijos y luego deben ser renovados con la finalidad de aportar iniciativas e ideas nuevas en bien de la institución educativa.

Koontz y Wehrich (2009) manifiesta que los encargados de la gestión directiva debe mantener una posesión de conocimiento con una adecuada capacidad para desarrollar competencias y acceder a los conocimientos, y ser eficaz en su desempeño profesional, que abarca en sus funciones que se implementó en los centros educativos, resaltando los valores éticos y personales, demostrando habilidades, capacidades y destrezas con lo que debe contar el director y lograr las metas institucionales de acuerdo a la realidad actual de la institución y su entorno, teniendo en cuenta, unicidad de la institución, considerando al personal el activo con más valor.

La gestión directiva con alternativas concretas para promover la estabilidad y dirigiendo la línea por donde se continuara los trabajos de la organización, el personal con funciones gerenciales son los responsables de las actividades de la administración (Shermerhorm, 2005).

La gestión directiva, es cuando predomine una dirección a cargo de un líder creando oportunidades en el futuro, incentiva y promueve los cambios en incertidumbre con complejidad, coordinando con los directivos a realizar acciones en cooperación con todo el personal involucrado, estas acciones deben estar orientadas en una administración con innovación (Sotelo, 2007).

Bases teóricas

Formación Técnica Profesional

La formación técnica profesional es aquella que ofrece programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción, sin perjuicio de los aspectos humanísticos propios de este nivel (Ley 30 de 1993).

Los institutos de educación superior tecnológico al formar técnicos profesionales; está aportando mano de obra calificada que el Perú necesita para sus políticas de desarrollo y crecimiento, se considera el capital humano como mano de obra calificada que las empresas requieren para mejorar su productividad y generando mejores ingresos con la competitividad de profesional técnico, permitiendo que los profesionales técnicos mejoren su empleabilidad e ingreso al mercado laboral, postulando a empleos con mejor salario, generando movimiento económico en su región.

Variable 1: Gestión directiva

Las dimensiones de esta investigación están fueron considerados como dimensiones de la gestión directiva planteado por la (UNESCO, 2011).

Dimensión 1: Pedagógico

Pedagógico Plantea el proceso de organizar a los integrantes de los centros educativos para mejorar los servicios de la institución. Esta dimensión ayuda al análisis y sistematizar las acciones realizadas en los centros educativos haciendo conocer el tipo de funcionamiento. Los aspectos que se considera en la estructura formal e informal, el gestor podrá valorar las habilidades y capacidades de cada integrante o en grupo de la institución educativa (UNESCO, 2011).

Dimensión 2: Administración

La administración es una disciplina encargada de la conducción y manejo sistemático de los bienes y recursos también es responsable de dirigir y controlar a los trabajadores de una institución, con el fin de cumplir los objetivos para la satisfacción de un interés.

Definición de Administración:

Koontz y Odonnell, (2001)La administración como "la dirección de un organismo social y su forma efectiva en alcanzar sus objetivos fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes".

La Administración "consiste en lograr un objetivo predeterminado mediante el esfuerzo ajeno" (Ferry, 2002).

La Teoría General de la Administración"; la administración es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales" (Chiavenato, 2008)

La administración como "el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional" (Hitt, Black y Porter, 2000)

En conclusión podemos expresar con firmeza que: "La administración es la conducción racional de actividades, esfuerzos y recursos de una organización, llegando ser la administración imprescindible para su supervivencia y crecimiento".

Dimensión 3: Organización

Con el ordenamiento y coordinación racional del recurso humano, se logra eficiencia, conociendo los objetivos, es necesario realizar una planificación estratégica y determinar medidas necesarias para lograrlos.

La organización; es tener recursos humanos ordenados mediante la sistematización, por jerarquías, agrupando y disponiendo las actividades para simplificar funciones del personal". (Munch y García, 2008)

El director del centro educativo como directivo y organizador tiene la función de clasificar los trabajos, compartiendo las actividades de acuerdo al capital humano que se tiene en la institución; administrativas y pedagógicas. Entonces asignar deberes y derechos es la capacidad de organizar coordinadamente al personal para de lograr los objetivos de la institución.

La organización es estructurar las relaciones entre los trabajadores y/o empleados con la finalidad de cumplir con los planes de gerencia y lograr las metas propuestas (Hellriegel y Slocum, 1992).

El director del centro educativo tiene como función la organización del personal que labora en la institución, estructurando los procedimientos adecuados para una buena administración que permite alcanzar los objetivos planteados en menor tiempo y reduciendo gastos económicos.

La organización de una institución educativa no solo es responsabilidad del director, sino es responsabilidad de todo el plantel, incluyendo a la comunidad educativa.

Dimensión 4: Liderazgo.

Liderazgo está dirigido básicamente en el desenvolvimiento profesional y personal del director con el personal directivo encargado de dirigir la institución educativa.

El liderazgo de la directiva influye en la calidad en el proceso; enseñanza aprendizaje impartida a los estudiantes. Se ha comprobado que está considerado como 2º importante factor intra-escuela. (Seguido de las competencias de los docentes) esta influencia aumenta en instituciones educativas vulnerables socio - económicamente – y con mayor razón gracias a la directiva y padres de familia (NCSL, 2003).

"El liderazgo consiste en influenciar en las personas para involucrarse de forma voluntaria en alcanzar los objetivos propuestos del grupo, reconociendo como grupo un sector de la organización con intereses afines".

El liderazgo consiste en formar un espacio donde las personas reconocen la realidad y tienen una base de cómo solucionar los acontecimientos que se presentan a nivel mundial, ser líder es tener creatividad de nuevos acontecimientos en bien del grupo . “El liderazgo no quiere decir tener un status o una combinación de rasgos. Por lo contrario sino tener métodos para trabajar con los miembros de un grupo, donde el líder se gana un status por la participación activa y demostración de las tareas grupales hasta finalizar”.

Dimensiones de la variable formación técnica profesional.

EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL:

La formación técnica profesional es aquella que ofrece programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción, sin perjuicio de los aspectos humanísticos propios de este nivel (Minjusticia 1992).

La formación técnica y profesional se imparte en la educación superior tecnológico responsables en la formación de profesionales técnicos en mando medio calificados, con la capacidad de satisfacer las necesidades de las entidades productivas, servicios sociales y cumplir las misiones asignadas con las exigencias únicas del centro laboral, y continuar con el desarrollo técnico-económico del país.

Los institutos son los encargados de la formación profesional de técnicos competentes que alcanzan una cultura desarrollada integralmente, los profundos saberes con sus habilidades profesionales tienen recursos para competir con los retos que se presente con cambios constantes por los avances de la ciencia que se aplica en la técnica de la producción (Rodríguez, 2011).

Dimensión 1: Competitividad

Competir es la capacidad que tiene el profesional técnico preparado para tener éxito se reconoce como competitividad. La rentabilidad que tiene un individuo, organización o una nación donde hay oferta y demanda (mercado) con otros competidores se llama competitividad en el rubro económico.

La competitividad es la técnica de competir con los demás, ofertando sus mejores productos y servicios, en un mercado abierto como lo realizan las corporaciones de Nestlé y Kraft Foods (Krugman, 2008).

Competitividad ha evolucionado con las competencias de la actividad de exportación, impulsada mediante bajos salarios de los trabajadores para disminuir sus costos de producción, hasta la inclusión de una diversidad de aspectos, ampliamente compatibles satisfaciendo necesidades de la población y mejorando su calidad de vida. Por ejemplo, actualmente es posible que una nación sea competitiva manteniendo elevados los salarios de sus trabajadores. En la actualidad competitividad implica desarrollo tecnológico, buena formación, instituciones consolidadas, calidad en la producción y otros valores propios que permitan y sostengan una diferenciación en el mercado (Otero, 2006).

Dimensión 02: Calidad de Formación.

El ser humano como ciudadano con principios y valores éticos, se formó gracias a una calidad educativa que recibió en un centro educativo, la importancia de la calidad de formación que se aplica para tener ciudadanos pacíficos que respeten los derechos humanos, y cumplen con su deber de ciudadano que va beneficiar a su familia, sociedad y nación creando oportunidades legítimas de progreso.

Formación: Es impartir conocimiento sistemático mediante una planificación donde se consideró desarrollar las actividades y técnicas del aprendizaje, y compartir eficientemente los conocimientos y prácticos a un individuo que pueda aplicar adecuadamente los conocimientos adquiridos en su trabajo o vida diaria.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Importancia:

Una formación profesional del estudiante para técnico es importante porque gracias a esa juventud se producirá diferentes bienes y servicios que contribuirá en el sector productivo de la nación.

Dimensión 03: Articulación con el mercado laboral.

El sector productivo, como las empresas son los que generan empleo entonces dependiendo de la cantidad y calidad de producción se va generar la demanda laboral en el mercado.

- Dependiendo de la tecnología que emplea la empresa para su producción, va requerir de personal que tenga conocimientos y capacidad para un determinado área de producción.
- Los individuos por lograr la inserción laboral demandan educación superior (especializada) con la principal finalidad de poder integrarse en un empleo.
- Las Instituciones que forman profesionales técnicos su finalidad es satisfacer la demanda en el mercado laboral de personal técnico capacitado. Los estudiantes deberían tener una formación técnica de calidad y que sea competitiva que le permita competir en el mercado laboral y lograr ser contratado para tener ingreso económico y cubrir sus necesidades básicas de la familia y desarrollo personal.
- Las instituciones formadoras de profesionales técnicos produce, profesionales que no responde a la demanda de capital humano que requiere el aparato productivo.

Perú Económico (2013), Informa que hay una demanda insatisfecha en profesiones específicas. Encuentra demanda insatisfecha en profesiones como: administradores, médicos técnico-mecánicos, comunicadores, ingenieros industriales, expertos en gastronomía, entre otros.

¿Cuál es la causa de estas demandas insatisfechas?

Existen dos fuentes:

Por falta de orientación vocacional y/o situación socio económica bajos que permite de jóvenes estudiar o prepararse en especialidades que tienen demanda en el mercado laboral.

Los jóvenes pueden haber elegido la carrera adecuada, pero la institución formadora del profesional técnico su calidad de formación no alcanza las expectativas de las empresas y/o empleadores.

En ambos casos se tiene una limitación de información.

Los jóvenes estudiantes deben estar bien informados para elegir una carrera no sólo de su interés y vocacional, sino también de salario que va percibir por la actividad que va realizar y lograr el trabajo con diferentes alternativas:

La mayoría de los estudiantes desconocen de la información sobre las especialidades que más demanda tienen en el mercado laboral tampoco conocen de los ingresos que deberían tener por su especialidad o por el grado educativo.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿La Gestión Directiva tiene relación con la Formación Técnica Profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" -2018?

Problemas específicos

1. ¿La pedagogía empleada en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" Tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes?
2. ¿La Administración del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". Tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes?

3. ¿La Organización del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" Tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes?
4. ¿El liderazgo de los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" Tiene relación en la formación Técnica profesional de los estudiantes?

1.5. Justificación

- **Justificación práctica:**

Los valores observados de los resultados, será una herramienta objetiva para poner en práctica y conocer la efectividad que tiene la gestión directiva en la formación técnica profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". Es decir, un conocimiento adecuado de las mismas permitirá tomar decisiones estratégicas y coherentes para mejorar la gestión directiva y la formación profesional, permitiendo mejorar el servicio a los estudiantes para que sean profesionales técnicos de calidad.

- **Justificación social:**

Las estrategias que se implementarán en el IESTP "Puerto Inca", luego de conocer los resultados, será un proceso, implementado con planes estratégicos para que todos los integrantes de la institución (directivos, docentes, estudiantes y trabajadores) comprendan y conozcan la importancia de una gestión directiva para tener éxito o no en la formación técnica profesional de los estudiantes del Instituto quienes son el producto del trabajo realizado.

- **Justificación teórica:**

El conocimiento teórico de los diversos enfoques referentes a la gestión directiva y formación técnica profesional, en paralelo con los resultados

estadísticos, permitirán realizar apreciaciones objetivas de los verdaderos rasgos de las variables de estudio; los cuales enriquecerán aún más al conjunto de teorías existentes.

- **Justificación metodológica:**

Las técnicas, los instrumentos y las estrategias empleadas en la presente investigación aportan con un procedimiento metodológico original que propician conocimientos útiles y de alta confiabilidad que puede ser empleado en otras investigaciones futuras y en otras instituciones educativas de formación técnica del estado.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

La gestión directiva Tiene relación significativa en la formación técnica profesional de los estudiantes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" 2018.

Hipótesis específicas

1. La pedagogía empleada en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". Tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes.
2. La Administración del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". Tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes.
3. La Organización del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" Tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes.
4. El liderazgo de los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". Tiene relación en la formación Técnica profesional de los estudiantes.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Definir si la gestión directiva tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" - 2018

Objetivos específicos

1. Determinar si la pedagogía empleada tiene relación con la formación técnica profesional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" - 2018.
2. Establecer si la Administración tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" - 2018.
3. Precisar si la Organización tiene relación con la formación técnica profesional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" - 2018.
4. Especificar si el liderazgo de los directivos tiene relación en la formación Técnica profesional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" - 2018.

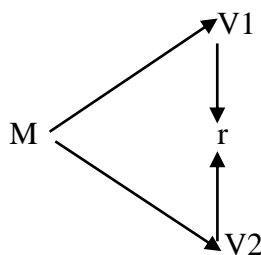
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Se aplicó el diseño no experimental y transversal correlacional.

Se aplica el transversal correlacional cuando describen la relación de dos o más variables, en un momento determinado. (Hernández y Baptista, 2006).

El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente:



Dónde:

M → Representa a los 41 estudiantes del IESTP “Puerto Inca”

V1 → Representa a la gestión directiva.

V2 → Formación técnica profesional.

r → representa la relación entre gestión directiva y formación técnica profesional.

2.2. Variables

Definición conceptual

Variable 1: Gestión Directiva

La gestión directiva como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupo los objetivos específicos, hace énfasis en el proceso integral, la sinergia, cohesión de los grupos, para evitar la desviación de las acciones lo cual impida el logro de las metas institucionales. (Koontz y Weihrich, 2009)

La gestión directiva debe ofrecer alternativas, promover estabilidad o allanar el camino por el cual avanzará la organización, por tanto quienes ocupan funciones gerenciales podrán desarrollar actividades de administración asumiendo la responsabilidad. Ciertamente, todo directivo en su gestión debe mantener el

compromiso con el ejercicio de las funciones inherentes a su labor, promoviendo actividades las cuales contribuyan al mejoramiento de las funciones desarrolladas por el personal, brindando condiciones para elegir la presencia de un trabajo en equipo donde se destaque la labor integrada de cada ser humano para alcanzar los objetivos trazados en correspondencia con las exigencias del entorno. (Shermerhorm, 2005).

Variable 2: Formación Técnica Profesional

EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL: Es aquella que ofrece programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción, sin perjuicio de los aspectos humanísticos propios de este nivel. (Ley 30 de 1993).

Definición operacional

V1: Variable Independiente: Gestión directiva

Las operaciones realizadas en la evaluación de la variable independiente se utilizaron, un cuestionario de 16 ítems aplicando en los estudiantes. Se planteó la operación con cuatro dimensiones: pedagógico, administración, Organización y liderazgo.

- (1) No
- (2) A veces
- (3) Si

V2: Variable dependiente: Formación Técnica Profesional

Las operaciones realizadas en la evaluación de la variable dependiente se utilizó, un cuestionario de 15 ítems aplicando en los estudiantes. Se planteo la operación con tres; Competitividad, Calidad de Formación y Articulación con el mercado laboral.

- (1) No
- (2) A veces
- (3) Si

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Gestión directiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Pedagógico	- Orientación Educativa Tutorial - Actualización docente. - Enfoque pedagógico.	1, 2, 3, 4	SI A VECES NO	
Administrativo	-Propuesta económica. - Distribución de tiempos -Administración de recursos y materiales	5, 6, 7, 8.	SI A VECES NO	BUENA 38 - 48
Organización	- Manual de Funciones y procedimientos. - Comunicación. - Comisiones de trabajo. - Trabajo	9, 10, 11, 12.	SI A VECES NO	REGULAR 27 - 38
Liderazgo	- Lealtad institucional. -Orienta. -Compromiso institucional.	13, 14, 15, 16.	SI A VECES NO	MALO 16 - 27

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Formación Técnica Profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Competitividad	Capacidad Tecnología	17, 18, 19, 20, 21.	SI A VECES NO	BUENO 35 - 45
Calidad de Formación	Conocimiento Especialización	22, 23, 24, 25, 26.	SI A VECES NO	REGULAR 25 - 35
Articulación con el mercado laboral	Empleabilidad Curriculum	27, 28, 29, 30, 31.	SI A VECES NO	MALO 15 - 25

2.3. Población y Muestra.

Población:

Se define población al conjunto de datos que coinciden con ciertas características; Hernández y Baptista (2006).

En esta investigación la población consta todos los estudiantes matriculados en el presente año, docentes, administrativos y directivos del IESTP "Puerto Inca". Haciendo un total de 58 individuos la población.
Cuadro N° 01 Población

POBLACIÓN	CANTIDAD
Docentes	08
Administrativos	02
Estudiantes	48
Total	04

Fuente: CAP de la I.E.S.T.P. "Puerto Inca"

Muestra:

El sub grupo de la población viene a ser la muestra, en los casos de interés se recolectarán los datos, previamente tiene estar definidos o limitados con exactitud, que este representará a la población. (Hernández, 2010)

En la presente investigación la muestra integran los estudiantes del IESTP Puerto Inca; mejor dicho la muestra censal.

Menciona que "la muestra censal busca recabar información acerca de la totalidad de una población finita" (Arias, 2006).

Cuadro N°2. Estudiantes del IESTP “Puerto Inca”.

Grado	N° estudiantes
I semestre	16
III semestre	15
V semestre	10
Total	41

Fuente: CAP de la I.E.S.T.P. “Puerto Inca”

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

Para la ejecución de la investigación se utilizó la técnica de encuestas y como instrumento el cuestionario:

Técnica

La encuesta es una técnica que ayuda a la recolección de datos mediante un procedimiento adecuado utilizando cuestionarios o test que va ser llenado por los integrantes de la muestra en un solo momento (Hernández, 2010).

En esta investigación se encuestó a 41 estudiantes del IESTP “Puerto Inca”.

Instrumento:

Cuestionario

“El cuestionario está diseñado con varias preguntas relacionado a las variables en estudio que van a ser medidos. Permitiendo estandarizar y uniformizar la recopilación de datos. (Bernal, 2010).

En la presente investigación se formuló 31 preguntas que fueron aplicados a los 41 estudiantes del IESTP “Puerto Inca”.

Tabla 4. Elección de técnica e instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: Gestión directiva	Encuesta	Cuestionario
Variable 2: Formación técnica profesional	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

Validez y confiabilidad de contenido por juicio de expertos de los instrumentos

Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión directiva.

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Eugenio Marlon, Evaristo Borja	Aplicable
2	Doctor	Mendoza Balarezo Javier	Aplicable
3	Doctor	Ageleo Justiniano Tucto	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Al observar el dictamen, que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Tabla 6. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de formación técnica profesional.

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Eugenio Marlon, Evaristo Borja	Aplicable
2	Doctor	Mendoza Balarezo Javier	Aplicable
3	Doctor	Ageleo Justiniano Tucto	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Se observa el dictamen, que el instrumento, sí cumple con las consideraciones para su aplicación, porque contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Confiabilidad.

Fórmula del Alpha de Cronbach:

K	:	El número de ítems
$\sum Si^2$:	Sumatoria de varianzas de los ítems
S_T^2	:	Varianza de la suma de los ítems
α	:	Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 7. Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	N°ítems	Alfa de Cronbach
Gestión directiva	16	0,814
Formación técnica profesional	15	0,905

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Observando los resultados obtenidos del análisis de factibilidad que es 0,814 y según la tabla categórica, se plantea que el instrumento de medición de la variable independiente gestión directiva es de consistencia interna con tendencia a ser muy alta. Y la variable dependiente es 0,905 también con tendencia muy alta de confiabilidad.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Para la obtención de resultados verídicos, válidos y de confianza se hizo uso del método estadístico para procesar los resultados. Los resultados se muestra en tablas y gráficos estadísticos para observar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, la ubicación dentro de la escala de medición, la media aritmética, la desviación estándar, la varianza, el rango y para la constatación de las hipótesis se aplicó la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman (r).

El método de análisis de datos se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió con la organización y ordenamiento de los datos recopilados a través de encuesta con la aplicación de un cuestionario de 31 preguntas.

En la presente investigación una vez definida nuestra variable como una variable cualitativa; el estadístico no paramétrico que utilizamos nos permitió contrastar, aceptar o rechazar nuestras hipótesis.

2.7. Consideración ética

El proyecto de investigación se sometió a la evaluación de las variables mediante la aplicación de un cuestionario a los estudiantes del Instituto de Educación Superior tecnológico Público "Puerto Inca".

Implica mencionar lo siguiente:

La participación de los estudiantes fue previa autorización del Director general del instituto y consentimiento de los docentes, manteniéndose en custodia por los investigadores.

Se obtuvo información directa y oportuna de cada estudiante.

Se garantizó la confidencialidad de la información en todo momento.

Al inicio del estudio se explicó a todos los estudiantes que no se dará ningún beneficio económico ni incentivo durante el estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

Luego de haber obtenido los datos a partir de los instrumentos aplicados, se procedió al análisis de los mismos, en primer lugar se presentó los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva.

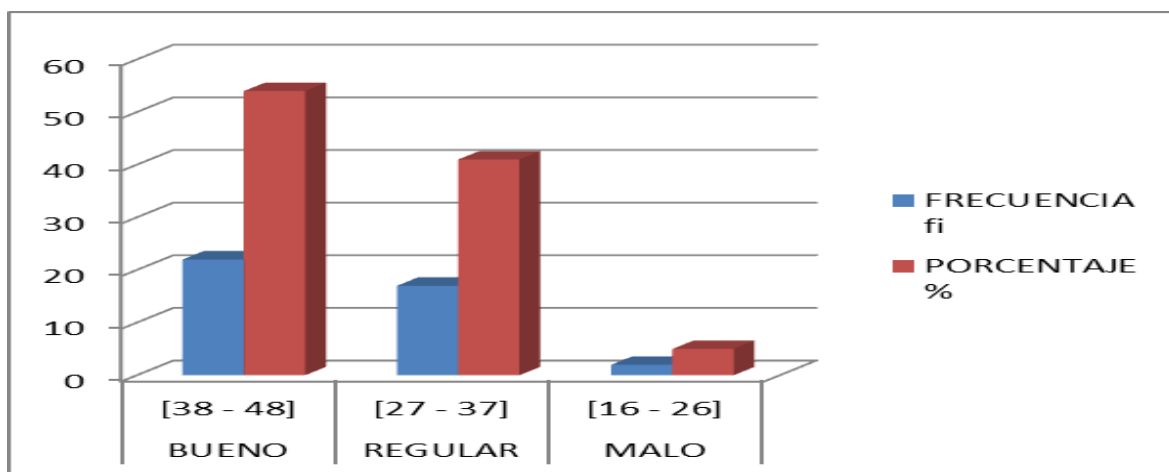
Resultados de la variable Gestión directiva

Tabla 8. Nivel de la variable Gestión Directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" - 2018

VALORES	RANGO	FRECUENCIA fi	PORCENTAJE %	Xm	Fi_Xm
BUENO	[38 - 48]	22	54	42	924
REGULAR	[27 - 37]	17	41	32	544
MALO	[16 - 26]	2	5	21	42
		41	100	Fi_Xm =	36.829268

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 1. Nivel de la variable Gestión Directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" - 2018



Fuente: Tabla 08.

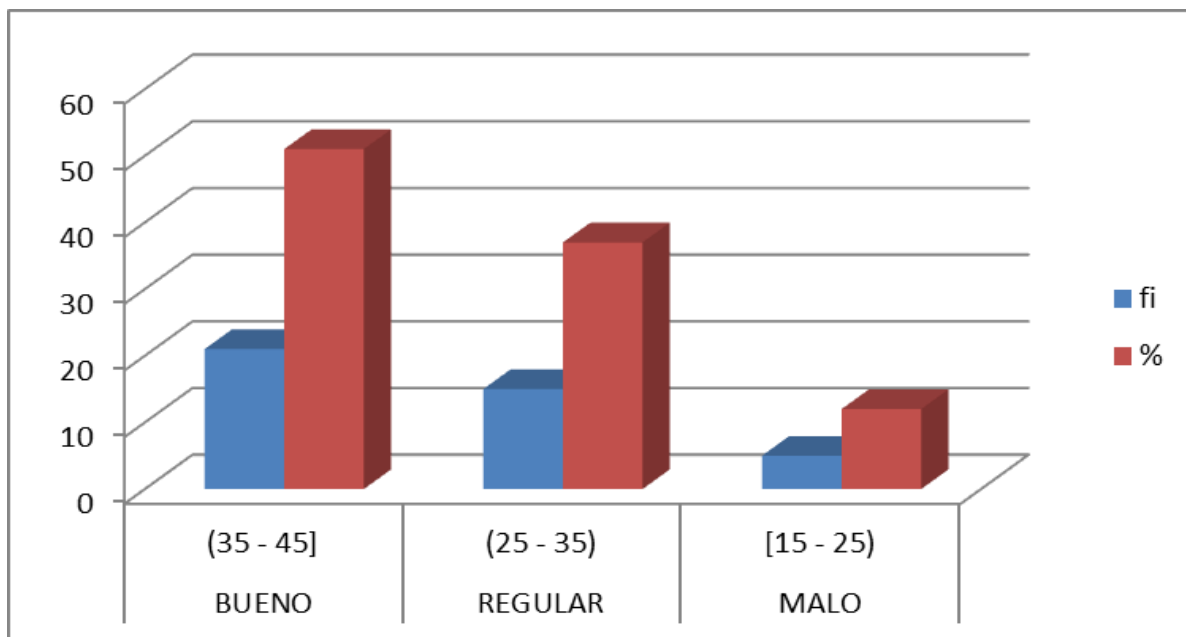
Se puede observar en la tabla 8 y gráfico 1, de un total de 41 estudiantes encuestados, 22 o el 54% de estudiantes califican la gestión directiva en un nivel Bueno, 17 o el 41 % de estudiantes califican la gestión directiva en un nivel Regular y 2 o el 5 % de estudiantes califican la gestión directiva en un nivel malo.

Tabla 9. Nivel de la variable Formación Técnica Profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" - 2018

VALORES	RANGO	Fi	%	Xm	Fi_Xm
BUENO	(35 - 45]	21	51	40	840
REGULAR	(25 - 35)	15	37	30	450
MALO	[15 - 25)	5	12	20	100
		41	100	Fi_Xm =	33.902439

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 2. Nivel de la variable Formación Técnica Profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" - 2018



Fuente: Tabla 09.

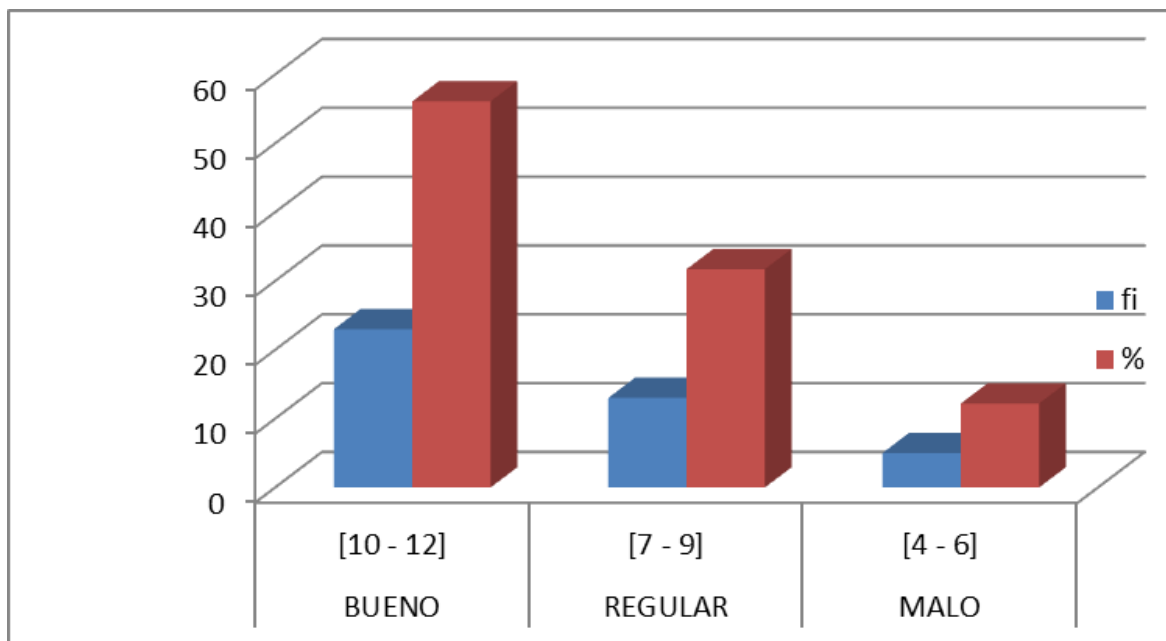
Se puede observar en la tabla 9 y gráfico 2 de un total de 41 estudiantes encuestados, 21 o el 51% de ellos afirman que tienen una formación técnica profesional Bueno, 15 o el 37% estudiantes afirman que tienen una formación técnica profesional Regular y 5 o el 12 % de estudiantes afirman que tienen una formación técnica profesional Malo.

Tabla 10. Dimensión Pedagógica

Nivel de Pedagogía en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018					
VALORES	RANGO	Fi	%	Xm	Fi_Xm
BUENO	[10 - 12]	23	56	11	253
REGULAR	[7 - 9]	13	32	8	104
MALO	[4 - 6]	5	12	5	25
		41	100	Fi_Xm = 9.31707317	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 3. Nivel de Pedagogía en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018



Fuente: Tabla 10.

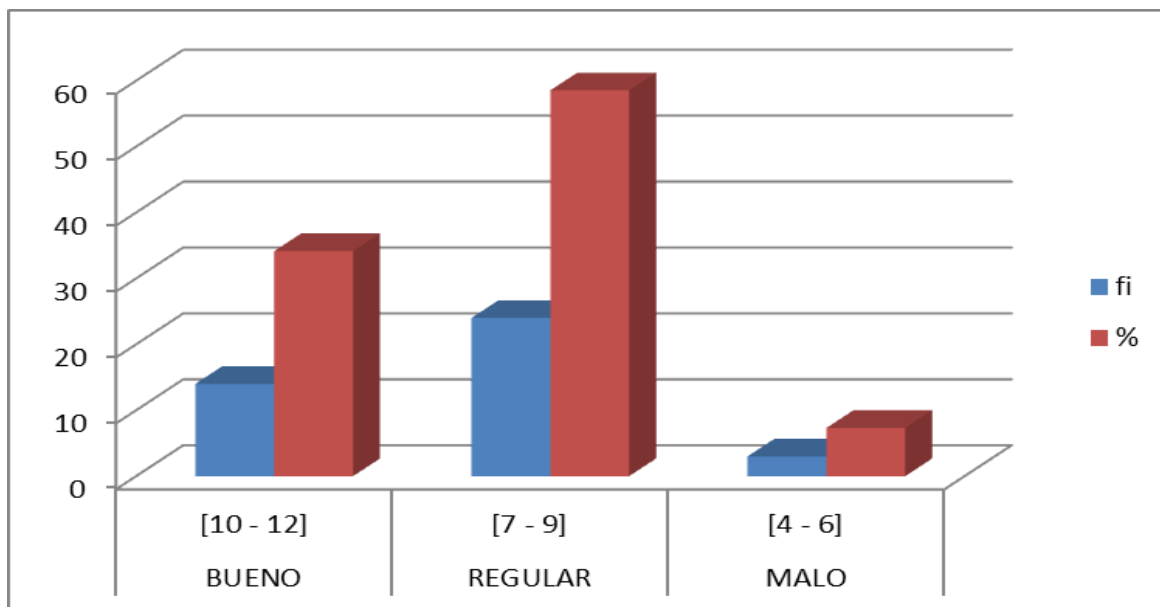
Al hacer el análisis de la tabla 10 y Gráfico 03 se evidencia que de los 41 estudiantes encuestados, 23 estudiantes, equivalente al 56% calificaron de bueno la pedagogía en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, y 13 estudiantes equivalente a 32% calificaron de regular la pedagogía en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, 5 estudiantes equivalente al 12% calificaron con malo , el más alto porcentaje fue 56 % con el calificativo de BUENO.

Tabla 11. Dimensión Administrativo

Nivel Administrativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018					
VALORES	RANGO	fi	%	Xm	Fi_Xm
BUENO	[10 - 12]	14	34	11	154
REGULAR	[7 - 9]	24	59	8	192
MALO	[4 - 6]	3	7	5	15
		41	100	Fi_Xm = 8.80487805	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 4. Nivel Administrativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018



Fuente: Tabla 11.

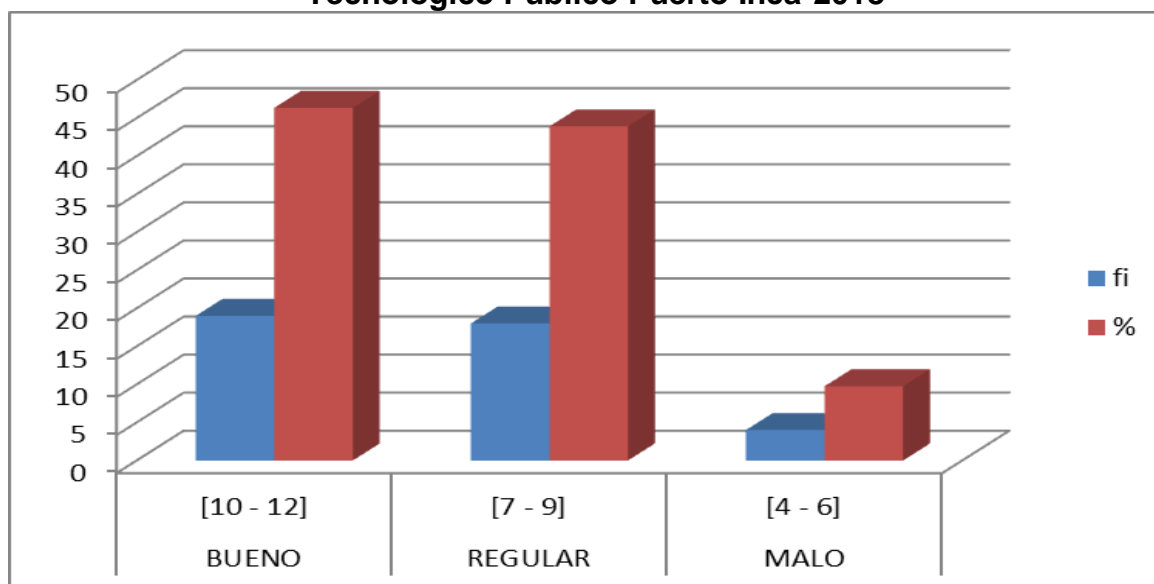
Al hacer el análisis de la tabla 11 y Gráfico 4 Se evidencia que de los 41 estudiantes encuestados, 14 estudiantes, equivalente al 34 % calificaron de bueno la administración en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, y 24 estudiantes equivalente a 59 % calificaron de regular la administración en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, 3 estudiantes equivalente al 7 % calificaron con malo , el más alto porcentaje fue 59 % con el calificativo de REGULAR la administración en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca.

Tabla 12. Dimensión: Organización

Nivel de Organización en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018					
VALORES	RANGO	fi	%	Xm	Fi_Xm
BUENO	[10 - 12]	19	46	11	209
REGULAR	[7 - 9]	18	44	8	144
MALO	[4 - 6]	4	10	5	20
		41	100	Fi_Xm = 9.09756098	

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico 5. Nivel de Organización en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018



Fuente: Tabla 12.

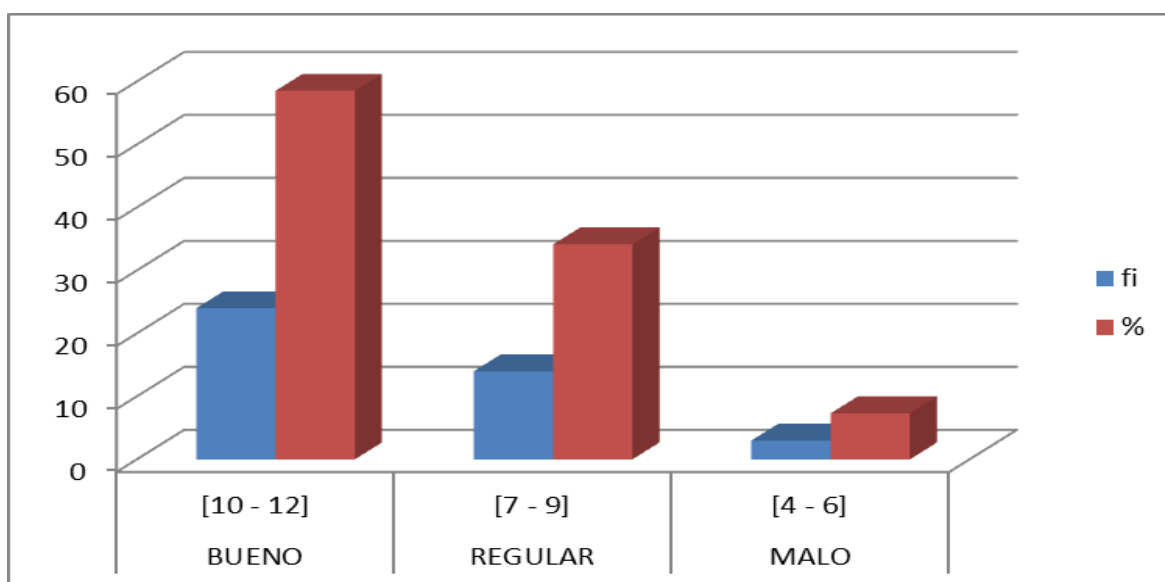
Al hacer el análisis de la tabla 12 y Gráfico 5 Se evidencia que de los 41 estudiantes encuestados, 19 estudiantes, equivalente al 46 % calificaron de bueno la organización en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, y 18 estudiantes equivalente a 44 % calificaron de regular la organización en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, 4 estudiantes equivalente al 10 % calificaron con malo , el más alto porcentaje fue 46 % con el calificativo de BUENO la organización del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018

Tabla 13. Dimensión: Liderazgo

Nivel de Liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018					
VALORES	RANGO	fi	%	Xm	Fi_Xm
BUENO	[10 - 12]	24	59	11	264
REGULAR	[7 - 9]	14	34	8	112
MALO	[4 - 6]	3	7	5	15
		41	100	Fi_Xm = 9.53658537	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 06. Nivel de Liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca"-2018



Fuente: Tabla 13.

Al hacer el análisis de la tabla 13 y Gráfico 6 Se evidencia que de los 41 estudiantes encuestados, 24 estudiantes, equivalente al 59 % calificaron de bueno el liderazgo en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, y 14 estudiantes equivalente a 34 % calificaron de regular el liderazgo en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, 3 estudiantes equivalente al 7 % calificaron con malo , el más alto porcentaje fue 59 % con el calificativo de BUENO el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018.

VARIABLE 02: Formación Técnico Profesional

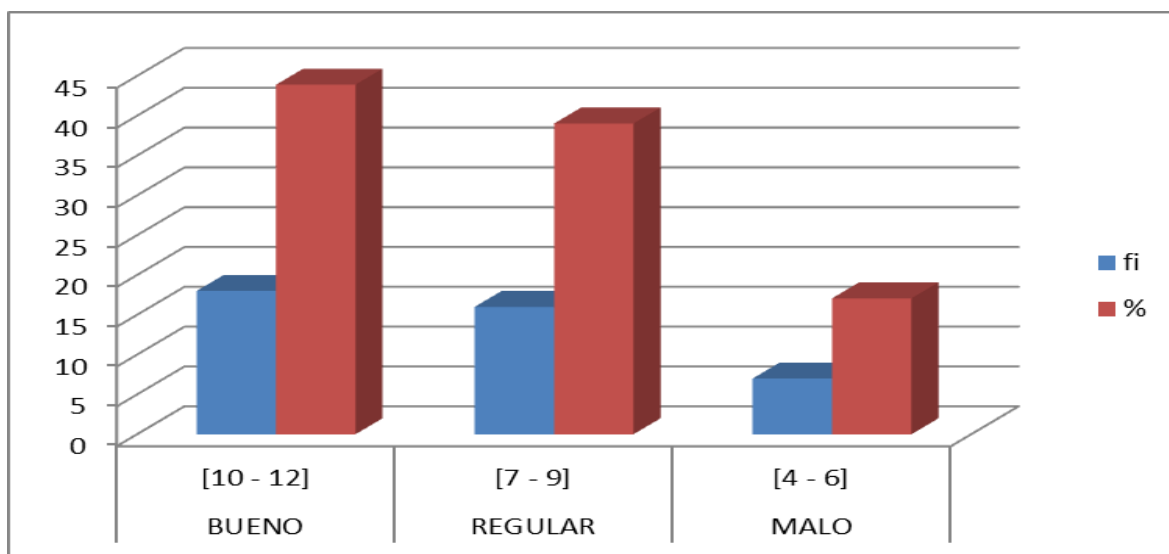
Dimensión 01: Competitividad

Tabla 14

Nivel de Competitividad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018					
VALORES	RANGO	fi	%	Xm	Fi_Xm
BUENO	[10 - 12]	18	44	11	198
REGULAR	[7 - 9]	16	39	8	128
MALO	[4 - 6]	7	17	5	35
		41	100	Fi_Xm = 8.80487805	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico: N° 07. Nivel de Competitividad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018



Fuente: Tabla 14.

Al hacer el análisis de la tabla 14 y Gráfico 7 Se evidencia que de los 41 estudiantes encuestados, 18 estudiantes, equivalente al 44% calificaron de bueno la competitividad en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, y 16 estudiantes equivalente a 39% calificaron de regular la competitividad en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, 7 estudiantes equivalente al 17% calificaron con malo, el más alto porcentaje fue 44 % con el calificativo de BUENO la competitividad el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018

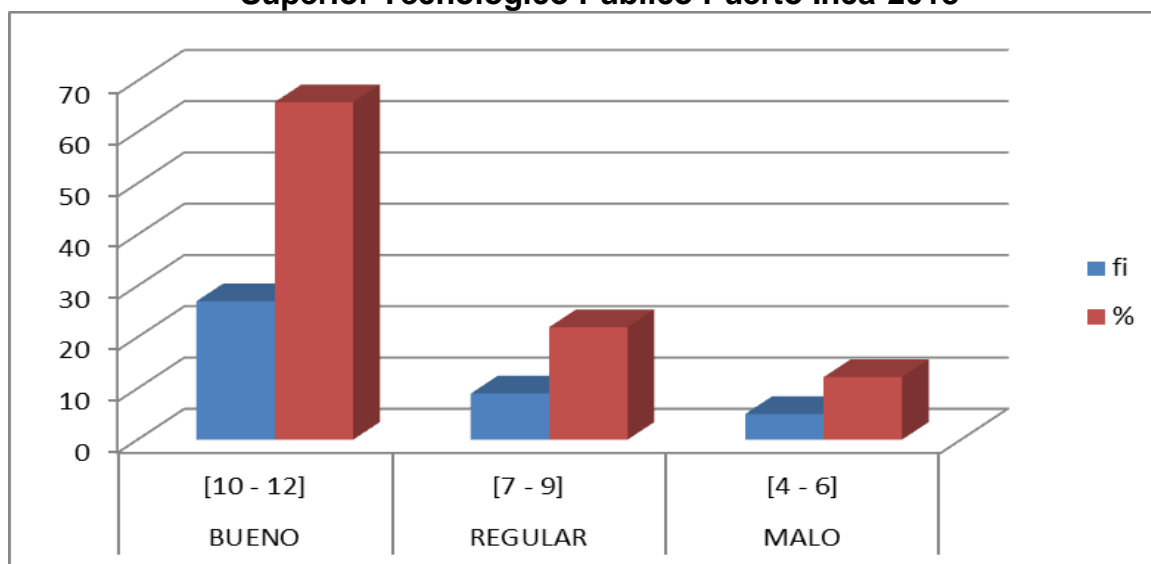
Dimensión 02: Calidad de formación

Tabla N° 15

Nivel de Calidad de formación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018					
VALORES	RANGO	fi	%	Xm	Fi_Xm
BUENO	[10 - 12]	27	66	11	297
REGULAR	[7 - 9]	9	22	8	72
MALO	[4 - 6]	5	12	5	25
		41	100	Fi_Xm = 9.6097561	

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico 8. Nivel de Calidad de formación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018



Fuente: Tabla 15.

Al hacer el análisis de la tabla 15 y Gráfico 8 Se evidencia que de los 41 estudiantes encuestados, 27 estudiantes, equivalente al 66 % calificaron de bueno la calidad de formación en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, y 9 estudiantes equivalente a 22% calificaron de regular la calidad de formación en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, 5 estudiantes equivalente al 12% calificaron con malo, el más alto porcentaje fue 66% con el calificativo de BUENO la calidad de formación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018.

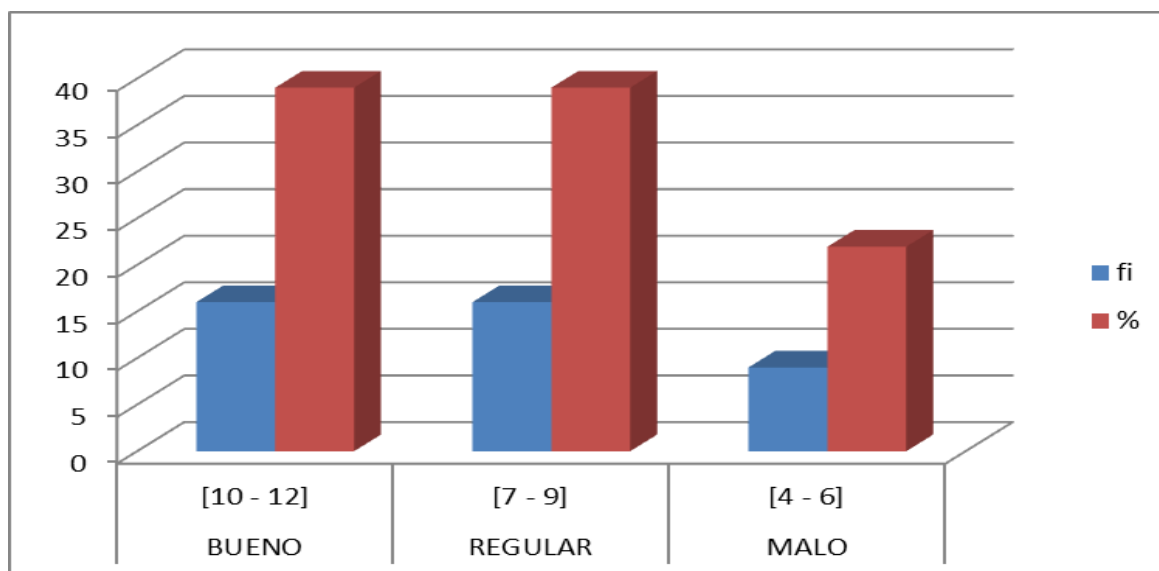
Dimensión 03 de la variable 02: Integración al mercado laboral.

Tabla 16.

Nivel de Integración al mercado laboral, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018					
VALORES	RANGO	fi	%	Xm	Fi_Xm
BUENO	[10 - 12]	16	39	11	176
REGULAR	[7 - 9]	16	39	8	128
MALO	[4 - 6]	9	22	5	45
		41	100	Fi_Xm = 8.51219512	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 9. Nivel de Integración al mercado laboral, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Puerto Inca-2018



Fuente: Tabla 16.

Al hacer el análisis de la tabla 16 y Gráfico 9 Se evidencia que de los 41 estudiantes encuestados, 16 estudiantes, equivalente al 39% calificaron de bueno la dimensión: Integración al mercado laboral en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, y también 16 estudiantes equivalente a 39% calificaron de regular la dimensión: Integración al mercado laboral en el instituto de educación superior tecnológico público Puerto Inca – 2018, 9 estudiantes equivalente al 22% calificaron con malo , quedando iguales con un porcentaje de 39 % el calificativo de BUENO y REGULAR la dimensión; integración al mercado laboral.

Tabla 17. Resultados estadísticos de la variable 02 Formación técnica profesional

Estadísticos

Variable dependiente

N	Válido	41
	Perdidos	0
Media		33,49
Error estándar de la media		1,093
Mediana		35,00
Moda		35
Desviación estándar		6,997
Varianza		48,956
Asimetría		-,644
Error estándar de asimetría		,369
Curtosis		-,184
Error estándar de curtosis		,724
Rango		28
Mínimo		16
Máximo		44
Suma		1373

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 18. Resultados estadísticos de la variable 01 Gestión directiva

Estadísticos

Variable independiente

N	Válido	41
	Perdidos	0
Media		36,90
Error estándar de la media		,839
Mediana		38,00
Moda		39 ^a
Desviación estándar		5,370
Varianza		28,840
Asimetría		-,634
Error estándar de asimetría		,369
Curtosis		-,407
Error estándar de curtosis		,724
Rango		20
Mínimo		25
Máximo		45
Suma		1513

Fuente: Elaboración Propia.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

ho: La gestión directiva, no tiene relación en la formación técnica profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca".

.h1: La gestión directiva, tiene relación en la formación técnica profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca".

Tabla 19. Grado de correlación y nivel de significación de la gestión directiva y formación técnica profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca".

			Variable dependiente	Variable independiente
Rho de Spearman	Variable dependiente	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		41	41
	Variable independiente	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		41	41	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia.

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,664 los que de acuerdo a la tabla de interpretación que puede tener una variación de entre -1 .00 a +1.00 por lo que se determina que existe una correlación positiva marcada de la variable independiente diseño de una aplicación informática sobre la variable dependiente Gestión directiva y Formación técnica profesional y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica como el p valor (sig =0,000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternante.

3.3. Contrastación de hipótesis específica

Tabla: 20. Grado de correlación y nivel de significación de la 1° Hipótesis específica

Correlaciones			Variable Independiente	Variable Dependiente
Rho de Spearman	Variable Independiente	Coeficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Variable Dependiente	Coeficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia.

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,642 los que de acuerdo a la tabla de interpretación que puede tener una variación de entre -1 .00 a +1.00 por lo que se determina que existe una correlación positiva marcada de la 1° dimensión; pedagógica de la 1° variable, sobre la 2° variable; Formación técnica profesional y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica como el p valor (sig =0,000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternante.

Ho: La pedagogía empleada en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". no tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes.

H1: La pedagogía empleada en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". Si tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes.

Tabla 21. Grado de correlación y nivel de significación de la 2° Hipótesis específica

Correlaciones

			Variable Independiente	Variable Dependiente
Rho de Spearman	Variable Independiente	Coeficiente de correlación	1,000	,367*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	41	41
	Variable Dependiente	Coeficiente de correlación	,367*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	41	41

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia.

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,367 los que de acuerdo a la tabla de interpretación que puede tener una variación de entre -1 .00 a +1.00 por lo que se determina que existe una correlación positiva marcada de la 2° dimensión Administración de la primera variable sobre la segunda variable, Formación técnica profesional y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica como el p valor (sig =0,000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternante.

Ho: La Administración del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". No tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes.

H2: La Administración del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". Si tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes.

Tabla 22. Grado de correlación y nivel de significación de la 3° Hipótesis específica

Correlaciones

			Variable Independiente	Variable Dependiente
Rho de Spearman	Variable Independiente	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
Rho de Spearman	Variable Dependient	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia.

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,540 los que de acuerdo a la tabla de interpretación que puede tener una variación de entre -1 .00 a +1.00 por lo que se determina que existe una correlación positiva marcada de la 3° dimensión; Organización de la 1° variable sobre la 2° variable formación técnica profesional y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica como el p valor (sig =0,000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternante.

Ho: La Organización del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". no tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes

H3: La Organización del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". si tiene relación en la formación técnica profesional de los estudiantes.

Tabla 23. Grado de correlación y nivel de significación de la 4° Hipótesis específica.

Correlaciones

			Variable Independiente	Variable Dependiente
Rho de Spearman	Variable Independiente	Coeficiente de correlación	1,000	,372*
		Sig. (bilateral)	.	,017
	N		41	41
	Variable Dependient	Coeficiente de correlación	,372*	1,000
Sig. (bilateral)		,017	.	
N		41	41	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia.

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,372 los que de acuerdo a la tabla de interpretación que puede tener una variación de entre -1 .00 a +1.00 por lo que se determina que existe una correlación positiva marcada de la 4° dimensión; liderazgo de la 1° variable sobre la 2° variable Formación técnica profesional y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica como el p valor (sig =0,000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternante.

Ho: El liderazgo de los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca", no tiene relación en la formación Técnica profesional en los estudiantes.

H4: El liderazgo de los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca", si tiene relación en la formación Técnica profesional en los estudiantes.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados obtenidos de los objetivos y de las hipótesis planteadas de acuerdo a la variable de investigación, Gestión directiva y sus dimensiones: pedagógica, administrativa, organizacional y liderazgo; y de la variable formación técnica profesional con sus dimensiones: competitividad, calidad de formación y articulación con el mercado laboral.

En referencia a la relación que existe entre la gestión directiva y la formación técnica profesional en el IESTP “Puerto Inca”, se obtuvo un grado de correlación de Spearman de 0,664 lo que significa que existe una relación positiva muy alta, asimismo se obtuvo un p valor de 0,00 menor de 0,5; lo que significa que existe una relación positiva y significativa entre la gestión directiva y la formación técnica profesional. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de García (2011) en su investigación “*La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California*”, quien concluye que la falta de formación profesional del personal directivo y docente, dificulta la gestión en el sentido pedagógico y limita las posibilidades de las instituciones para cumplir con las dimensiones que la calidad. Finalmente sostiene que es necesario elaborar una propuesta de modelo de gestión que permita la mejora de la calidad de las instituciones educativas, que permita resolver las necesidades, tanto administrativas como pedagógicas.

También Saravia (2018) En la investigación analiza; Grado de influencia de las variables V1: Gestión educativa: V2: formación tecnológica. Se obtuvo los siguientes resultados luego de realizar la correlación de $r = 0.805$. Concluyendo; existe relación fuerte. De la variable independiente. Con respecto a la variable dependiente.

Machaca (2015) en la investigación: Gestión de los directivos en la calidad educativa de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Región Puno en el periodo 2013 – 2014 se obtuvo como resultado que Z teórico = 1.96 y Z calculada = 40.78, entonces ($Z_c > Z_t$), se acepta la hipótesis planteada por el investigador rechazando la hipótesis nula, En conclusión, luego

de los resultados obtenidos se afirma; El nivel de gestión realizada por la directiva de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la región Puno, es regular con tendencia favorable a una gestión buena, lo que implica que es positiva.

Condori (2017) En su investigación realizado en la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016”, con objetivo: conocer la relación de las variables gestión del director y desempeño laboral del docente en el centro educativo de nivel básico perteneciente a la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. En su conclusión se afirma que hay una relación demostrable con alto grado significativo positiva, con resultados; ($r=0,795$ y $p=0,000$)

Carrasco (2002) Hizo la investigación; relación de variables; Gestión educativa y calidad de formación profesional. Luego del análisis. Se determinó, un nivel regular, alejándose demasiado de los estándares de calidad que se exige internacionalmente que debe ser excelente y con margen de error cero. Obtenido los resultados que significa; la relación existente en las variables 1 y 2 planteadas en la investigación, existe la relación positiva y directa, que afirma, Es regular la gestión educativa de los directivos en la especialidad de Educación obteniendo Profesionales con calidad regular. Entonces aceptando la hipótesis planteada (H_a), rechazando la hipótesis nula (H_0).

Quispe (2010) El Trabajo de investigación con título: “*La gestión educativa de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lima Cercado*”, El resultado obtenido indican; que influye significadamente los directores al realizar la gestión educativa en la satisfacción laboral del docente de las II EE del distrito de Lima Cercado, obteniendo 0,866 de correlación, de nivel de significación (bilateral) 0,000; indicando correlación positiva alta, halladas utilizando la prueba Rho de Spearman. Asimismo, concluye, la gestión directiva influye significativamente en satisfacer al docente en el clima de laboral de las II EE del distrito de Lima Cercado, mencionando en su recomendación que la plana docente trabaje poniendo mejor desempeño. También, se pudo determinar deficiencias en la gestión de los directores, ocasionando un descontento en la plana de docentes.

V. CONCLUSIONES

Existe relación positiva y significativa entre la gestión directiva y la formación técnica profesional; puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,664 y un $p < 0,05$.

Existe relación positiva y significativa entre la pedagogía y la formación técnica profesional; puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,642 y un $p < 0,05$.

Existe relación positiva y significativa entre la administración y la formación técnica profesional; puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,376 y un $p < 0,05$.

Existe relación positiva y significativa entre la organización y la formación técnica profesional; puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,540 y un $p < 0,05$.

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo y la formación técnica profesional; puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,372 y un $p < 0,05$.

VI. RECOMENDACIONES

Conforme a los resultados y las conclusiones se dan las siguientes recomendaciones:

Al Ministerio de Educación implementar programas de soporte sobre compromisos de gestión escolar dirigida a directivos y docentes.

A la dirección regional de educación Huánuco realizar talleres sobre gestión escolar dirigida a directivos, para que pueda mejorar en cuanto al manejo institucional, pedagógico y administrativo.

A la directiva del instituto promover la calidad educativa a través del acompañamiento y asesoramiento a los docentes.

A los docentes asumir compromisos de mejora de los aprendizajes, para lo cual deben actualizarse y participar en jornadas de autoformación docente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (5ª ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson-Prentice Hall.
- Buitron, P. (2009). *La gestión administrativa para elevar la calidad educativa de los centros educativos estatales de la Urbanización los Ficus del distrito de Santa Anita*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Carrasco (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. (Tesis de maestría inédita) UNSACA Lima - Perú
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castillo, M. (2010). *Gestión del directivo y calidad educativa en las escuelas estatales de Pueblo Nuevo del Municipio Baralt*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", Caracas, Venezuela
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3ª ed.). México, D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8va. Ed.) México, D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración en los nuevos tiempos*. México, D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª. Ed.) México, D.F.: Mc Graw Hill. Interamericana.

- Condori (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria y secundaria de la Red Educativa N° 09 UGEL 02.* (Tesis de maestría Inédita) Lima – Perú.
- Corona y Ramírez (2017) Modelo de competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo en supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México Universidad Autónoma de Tlaxcala. Mexico Revista Killkamasociales. Vol. N°3
- García (2011). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes de I al VI ciclo 2010 del Instituto Superior distrito Carmen Alto provincia de Huamanga – Ayacucho – Perú.* Tesis. Ayacucho, Perú.
- Hernández, M. (2003). *Gestión y administración educativa* (Antología). Centro de Extensión Universitaria y Proyección Social, UNMSM. Lima-Perú.
- Hernández y Batista (2006). *Metodología de la Investigación.* Universidad de Cuenca de México, México: Mc Graw-Hill.
- Hernández y otros (2010). *Metodología de la investigación.* México, D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hellriegel, D. y Slocum (1992). *Administración Internacional.* (7ma. Ed.) México: Thomson.
- Koontz, H. (1994). *Administración una perspectiva global.* (10ª ed.) México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Koontz, H y Heihrich, H. (1997). *Administración una perspectiva global.* (10ª ed.) México: Mc Graw Hill interamericana.
- Koontz, H. y Heihrich, H. (2009). *Administración.* México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Krugman,P. (2008) COMERCIO Y SALARIOS, RECONSIDERADOS, Reunión de primavera del Panel de Brookings sobre EconomíaActividad.
- Machaca (2015). *Gestión de los directivos en la calidad educativa de los institutos*

superiores tecnológicos públicos de la región Puno en el periodo 2013 – 2014. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Nacional del Altiplano Puno – Perú.

Minjusticia (1992) Ley 30 de 1992. *El Congreso de Colombia decreto en 1992.* Diario oficial Año CXXVIII N. 40700. 29, Diciembre, 1992 pág. 4
Disponible en: www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=leyes/1586969

Munch y García (2008). *Fundamentos de administración.* (7ma Ed.) México: Trillas.

Munch y García (2010). *Fundamentos de administración.* México: Trillas.

NCSL (2003). *What leaders Read 1* resumen de M. Mc Call, M Lombardo y A. Morrison (1988), *The Lessons of. Experience, The free press,* Nueva York.

Olmedo (2015). *La gestión directiva y el desempeño docente en el Liceo Salvadoreño* (Tesis de Maestría inédita) Universidad Marcelino Champagnat, Lima – Perú.

Otero (2006). *Competitividad; Marco conceptual y análisis sectorial para la provincia de Buenos Aires.* Ministerio de Economía-Cuaderno de Economía Gobierno de la provincia de Buenos Aires- Argentina

Perú Económico (2013) *Articulación entre oferta formativa y demanda laboral.* Grupo de Analisis para el Desarrollo. Lima Perú

Quispe (2010). *La gestión educativa de los directores y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de los institutos educativos del distrito de Lima Cercado.* (Tesis de Maestría inédita) Lima – Perú.

Rodríguez, A. (2010). *Condiciones socioeconómicas y laborales de los hogares rurales en doce países de América Latina.* Documento presentado en el XLVII Congreso de la Sociedad Brasileira de Economía, Administración y Sociología Rural, (SOBER)

- Rodríguez, A. (2012). *Las competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior: tipologías*. Recuperado 6 de mayo de 2016 de <http://buleria.unileon.es/handle/10612/1481>
- Rodríguez, M. (2011). *La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente*. Maestría en Políticas Públicas Comparadas; FLACSO Sede Académica de México
- Rodríguez, D. (2011). *Effect of human-mediated migration and hybridization on therecovery of the American crocodile in Florida (USA)*.
- Encinas, S. (2011) Políticas educativas: Artículo los retos de la formación técnica profesional para el Perú en el siglo XXI
Disponibile en: tarea.org.pe/imagenes/tarea78_12_Encinas_sara.pdf
- Saravia, (2018). *Gestión educativa y calidad en la formación tecnológica del Instituto Superior Público San Francisco de Asís de Chincha-2017* (Tesis de Maestría inédita) Lima - Perú.
- Shermerhorm (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Limusa Wiley.
- Sotelo, J. (2007). *Proyecto de Gestión Escolar e Innovación Educativa*. En: Libros en Red.
- UNESCO (2011) Proceso de gestión educativa, pedagógica y administrativo. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2011-04269.
- Vázquez, M. Liesa y J.L. Bernal (2016). *El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España. Perfiles Educativos*. Vol. XXXVIII, núm. 151, 2016 | IISUE-UNAM S

Páginas Web:

Perú Económico (2013) Disponible Pagina;

https://books.google.com.pe/books?id=d1hWDwAAQBAJ&pg=PA128&dq=Peru+econ%C3%B3mico+2013&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiKq_K2t_fcAhUx0FkKHZNfCIEQ6AEINjAD#v=onepage&q=Peru%20econ%C3%B3mico%202013&f=false

https://books.google.com.co/books?id=Ui_1KErd8gYC&printsec=frontcover&dq=gestion+escolar&hl=es19&sa=X&ved=0ahUKEwjEI_2QmHJAhUH7B4KHbmJD3UQ6AEIGjAA#v=onepage&q=gestion%20escolar&f=false

<https://www.google.com.pe/search?tbm=bks&q=Hernandez+y+batista+%282006%29+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n>.

<http://www.redalyc.org/pdf/132/13243471010.pdf>

<https://www.monografias.com/trabajos104/gestion-directiva-y-responsabilidad-social-instituciones-educativas/gestion-directiva-y-responsabilidad-social-instituciones-educativas4.shtml>

[https://books.google.com.pe/books?id=RoReCwAAQBAJ&pg=PT74&dq=Bernal,+et+\(2010\)+el+cuestionario&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwizqndyPfcAhVRwFkKHUSnDBQQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Bernal%2C%20et%20\(2010\)%20el%20cuestionario&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=RoReCwAAQBAJ&pg=PT74&dq=Bernal,+et+(2010)+el+cuestionario&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwizqndyPfcAhVRwFkKHUSnDBQQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Bernal%2C%20et%20(2010)%20el%20cuestionario&f=false)

VIII. ANEXOS

ANEXO 1

Instrumento: 1

Encuesta a los estudiantes

Estimado estudiante: Promover

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información y opiniones sobre el nivel de la Gestión directiva, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas.

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x).

NO = 1

A veces = 2

SI = 3

VARIABLE INDEPENDIENTE GESTION DIRECTIVA

ITEMS		SI 3	A VECES 2	NO 1
	PEDAGOGICO			
1	Asesoramiento y orientación continuo a los estudiantes			
2	Apertura al aprendizaje y a la innovación tecnológica.			
3	Docentes se actualizan antes del inicio de las labores académicas.			
4	Se emplea estrategias didácticas en el desarrollo de la unidad didáctica.			
	ADMINISTRATIVO			
5	Se cumple con los objetivos del plan de trabajo anual del Instituto.			
6	Los docentes, directivos y administrativos cumplen con su jornada laboral programada			
7	Uso adecuado de las herramientas, equipos y maquinarias			
8	Resolución de conflictos y búsqueda de calidad			
	ORGANIZACIONAL			
9	Se cumple con la preparación de los documentos de gestión			
10	La comunicación es formal y continua			
11	Se cumple con los trabajos designados			
12	Los directivos respetan el organigrama			
	LIDERAZGO			
13	Los trabajadores, directivos y funcionarios muestran lealtad institucional			
14	Los directivos orientan, enseñan cuando los docentes y estudiantes desconocen de la materia.			
15	Los directivos dirigen los eventos de la institución			
16	Existe compromiso institucional de parte de la directiva del instituto.			

Instrumento 2

Encuesta a los estudiantes

Estimado estudiante: Promover

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información y opiniones sobre el nivel de la Gestión directiva, en la formación técnica profesional de los estudiantes del IESTP "Puerto Inca" por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas.

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x).

NO = 1 A veces = 2 SI = 3

VARIABLE DEPENDIENTE: FORMACIÓN TECNICO PROFESIONAL

	COMPETITIVIDAD	SI 3	A veces 2	NO 1
17	Promueve las competencias profesionales adquiridas			
18	Promueve el desarrollo de capacidades de observación, interpretación, de reacción con toma de decisiones.			
19	Promueve la comprensión del proceso y el saber, cómo funciona el sistema productivo			
20	Demuestra el proceso productivo, desde la concepción, al control de calidad, pasando por la producción.			
21	Anticipan de los cambios en la tecnología que afecta maquinarias y equipos.			
	CALIDAD DE FORMACIÓN			
22	Formación consistente y de acuerdo con un estándar de calidad.			
23	Enseñan al dominio de habilidades para el trabajo en grupo.			
24	Promueven la convicción sobre la necesidad de trabajar bien			
25	Mejora su capacitación profesional y promoción personal.			
26	Promueve la capacidad de autoaprendizaje			
	ARTICULACIÓN CON EL MERCADO LABORAL			
27	Potencia su integración y reinserción en el mercado laboral.			
28	Formaliza la relación del instituto y el contexto productivo y social con acuerdos, convenios, contratos y otros.			
29	Mejora la empleabilidad de los estudiantes			
30	Formación flexible al mercado laboral			
31	Formación y actualización permanente.			

FICHAS TÉCNICAS DE LOS INSTRUMENTOS

Ficha Técnica: 1

Autor	: Bach. Esaú Isidro, Zúñiga Flores
Nombre del instrumento	: Cuestionario para conocer el nivel de la gestión directiva.
Lugar	: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Puerto Inca”.
Fecha de aplicación	: Junio del 2018
Objetivo	: Establecer la relación entre la gestión directiva y la formación profesional.
Administración	: A cada uno de los estudiantes del IESTP “Puerto Inca”.
Tiempo de duración	: 60 minutos.

Ficha Técnica: 2

Autor	: Bach. Esaú Isidro, Zúñiga Flores
Nombre del instrumento	: Cuestionario para conocer la relación de la gestión directiva en la formación técnica profesional en el IESTP “Puerto Inca”.
Lugar	: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Puerto Inca”.
Fecha de aplicación	: Junio del 2018
Objetivo	: Establecer la influencia de la gestión directiva en la formación técnica profesional en el IESTP “Puerto Inca”
Administración	: A cada uno de los estudiantes del IESTP “Puerto Inca”.
Tiempo de duración	: 60 minutos.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable	Instrumento	Nº items	Alfa de Cronbach
Gestión directiva	Cuestionario	16	0,814
Formación técnica profesional	Cuestionario	15	0,905

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2
VALIDACIÓN DE EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Gestión Directiva y Formación técnica profesional en el IESTP “Puerto Inca”-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	A veces	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Gestión Directiva	Pedagógico	Orientación Educativa Tutorial	Asesoramiento y orientación continuo a los estudiantes				✓		✓		✓		✓		
			Apertura al aprendizaje y a la innovación tecnológica.				✓								
		Actualización docente	Docentes se actualizan antes del inicio de las labores académicas.				✓		✓		✓		✓		
		Enfoque pedagógico	Se emplea estrategias didácticas en el desarrollo de la unidad didáctica.				✓		✓		✓		✓		
	Es eficiente el proceso enseñanza aprendizaje					✓		✓		✓		✓			
	Administrativo	Propuesta económica	Se cumple con los objetivos del plan de trabajo anual del Instituto.				✓		✓		✓		✓		
		Distribución de tiempos	Los docentes, directivos y administrativos cumplen con su jornada laboral programada				✓		✓		✓		✓		
		Administración de recursos y materiales	Uso adecuado de las herramientas, equipos y maquinarias				✓		✓		✓		✓		
			Resolución de conflictos y búsqueda de calidad				✓		✓		✓		✓		
			Mejoramiento continuo de la calidad				✓		✓		✓		✓		

	Organizacional	Manual de Funciones y procedimientos	Se cumple con la preparación de los documentos de gestión				✓		✓		✓		✓		
		Comunicación	La comunicación es formal y continua				✓		✓		✓		✓		
		Comisiones de trabajo	Se cumple con los trabajos designados				✓		✓		✓		✓		
		Organigrama	Los directivos respetan el organigrama				✓		✓		✓		✓		
	Liderazgo	Lealtad institucional	Los trabajaodres, directivos y funcionarios muestran lealtad institucional				✓		✓		✓		✓		
		Orienta	Los directivos orientan, enseñan cuando los docentes y estudiantes desconocen de la materia.				✓		✓		✓		✓		
			Los directivos dirigen los eventos de la institución				✓		✓		✓		✓		
		Compromiso institucional	Existe compromiso institucional de parte de la directiva del instituto.				✓		✓		✓		✓		
	Formación Técnica Profesional	Competitividad	Capacidad	Promueve las competencias profesionales adquiridas				✓		✓		✓		✓	
				Promueve el desarrollo de capacidades de observación, interpretación, de reacción con toma de decisiones.				✓		✓		✓		✓	
Promueve la comprensión del proceso y el saber, cómo funciona el sistema productivo							✓		✓		✓		✓		
Tecnología			Demuestra el proceso productivo, desde la concepción, al control de calidad, pasando por la producción.				✓		✓		✓		✓		
			Anticipan de los cambios en la tecnología que afecta maquinarias y equipos.				✓		✓		✓		✓		

Calidad de Formación	Conocimiento.	Formación consistente y de acuerdo con un estándar de calidad.			✓		✓		✓		✓	
		Enseñan al dominio de habilidades para el trabajo en grupo.			✓		✓		✓		✓	
		Promueven la convicción sobre la necesidad de trabajar bien			✓		✓		✓		✓	
	Especialización	Mejora su capacitación profesional y promoción personal.			✓		✓		✓		✓	
		Promueve la capacidad de autoaprendizaje			✓		✓		✓		✓	
	Articulación con el mercado laboral	Empleabilidad	Potencia su integración y reinserción en el mercado laboral.			✓		✓		✓		✓
Formaliza la relación del instituto y el contexto productivo y social con acuerdos, convenios, contratos y otros.					✓		✓		✓		✓	
Mejora la empleabilidad de los estudiantes					✓		✓		✓		✓	
Currículo		Formación flexible al mercado laboral			✓		✓		✓		✓	
		Formación y actualización permanente.			✓		✓		✓		✓	



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la gestión directiva


DIRIGIDO A: Los usuarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca"

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Esaú Isidro Zúñiga Flores *Eugenio Marlon Euvasto Borja*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

Altamente válido	<i>V</i> Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------------------	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la formación Técnico Profesional

DIRIGIDO A: Los usuarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca"

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Esaú Isidro Zúñiga Flores *Eugenio Marlon Evaristo Bojórquez*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Evaluación*

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

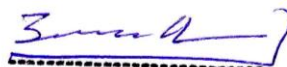
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Gestión Directiva y Formación técnica profesional en el IESTP "Puerto Inca"-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	A veces	No	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Gestión Directiva	Pedagógico	Orientación Educativa Tutorial	Asesoramiento y orientación continuo a los estudiantes				X		X		X		X		
			Apertura al aprendizaje y a la innovación tecnológica.												
		Actualización docente	Docentes se actualizan antes del inicio de las labores académicas.				X		X		X		X		
		Enfoque pedagógico	Se emplea estrategias didácticas en el desarrollo de la unidad didáctica.				X		X		X		X		
	Es eficiente el proceso enseñanza aprendizaje					X		X		X		X			
	Administrativo	Propuesta económica	Se cumple con los objetivos del plan de trabajo anual del Instituto.				X		X		X		X		
		Distribución de tiempos	Los docentes, directivos y administrativos cumplen con su jornada laboral programada				X		X		X		X		
		Administración de recursos y materiales	Uso adecuado de las herramientas, equipos y maquinarias				X		X		X		X		
			Resolución de conflictos y búsqueda de calidad				X		X		X		X		
			Mejoramiento continuo de la calidad				X		X		X		X		

	Organizacional	Manual de Funciones y procedimientos	Se cumple con la preparación de los documentos de gestión				X		X		X		X		
		Comunicación	La comunicación es formal y continua				X		X		X		X		
		Comisiones de trabajo	Se cumple con los trabajos designados				X		X		X		X		
		Organigrama	Los directivos respetan el organigrama				X		X		X		X		
	Liderazgo	Lealtad institucional	Los trabajaodres, directivos y funcionarios muestran lealtad institucional				X		X		X		X		
		Orienta	Los directivos orientan, enseñan cuando los docentes y estudiantes desconocen de la materia.				X		X		X		X		
			Los directivos dirigen los eventos de la institución				X		X		X		X		
		Compromiso institucional	Existe compromiso institucional de parte de la directiva del instituto.				X		X		X		X		
	Formación Técnica Profesional	Competitividad	Capacidad	Promueve las competencias profesionales adquiridas				X		X		X		X	
				Promueve el desarrollo de capacidades de observación, interpretación, de reacción con toma de decisiones.				X		X		X		X	
Promueve la comprensión del proceso y el saber, cómo funciona el sistema productivo							X		X		X		X		
Tecnología			Demuestra el proceso productivo, desde la concepción, al control de calidad, pasando por la producción.				X		X		X		X		
		Anticipan de los cambios en la tecnología que afecta maquinarias y equipos.				X		X		X		X			

Calidad de Formación	Conocimiento.	Formación consistente y de acuerdo con un estándar de calidad.			X		X		X		X	
		Enseñan al dominio de habilidades para el trabajo en grupo.			X		X		X		X	
		Promueven la convicción sobre la necesidad de trabajar bien			X		X		X		X	
	Especialización	Mejora su capacitación profesional y promoción personal.			X		X		X		X	
		Promueve la capacidad de autoaprendizaje			X		X		X		X	
	Articulación con el mercado laboral	Empleabilidad	Potencia su integración y reinserción en el mercado laboral.			X		X		X		X
Formaliza la relación del instituto y el contexto productivo y social con acuerdos, convenios, contratos y otros.					X		X		X		X	
Mejora la empleabilidad de los estudiantes					X		X		X		X	
Currículo		Formación flexible al mercado laboral			X		X		X		X	
		Formación y actualización permanente.			X		X		X		X	



.....
Dr. Javier Mendoza Bolaño
 FIRMA DE INVESTIGADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la gestión directiva

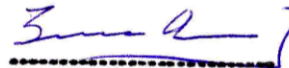
DIRIGIDO A: Los usuarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca"

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Javier Mendoza Balarezo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Balarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la formación Técnico Profesional

DIRIGIDO A: Los usuarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca"

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Javier Mendoza Balarezo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

Dr. Javier Mendoza Balarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Gestión Directiva y Formación técnica profesional en el IESTP "Puerto Inca"-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				SI	A veces	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Gestión Directiva	Pedagógico	Orientación Educativa Tutorial	Aseesoramiento y orientación continuo a los estudiantes				✓		✓		✓		✓			
			Apertura al aprendizaje y a la innovación tecnológica.													
		Actualización docente	Docentes se actualizan antes del inicio de las labores académicas.				✓		✓		✓		✓			
		Enfoque pedagógico	Se emplea estrategias didácticas en el desarrollo de la unidad didáctica.				✓		✓		✓		✓			
			Es eficiente el proceso enseñanza aprendizaje				✓		✓		✓		✓			
		Propuesta económica	Se cumple con los objetivos del plan de trabajo anual del Instituto.				✓		✓		✓		✓			
	Administrativo	Distribución de tiempos	Los docentes, directivos y administrativos cumplen con su jornada laboral programada				✓		✓		✓		✓			
		Administración de recursos y materiales	Uso adecuado de las herramientas, equipos y maquinarias				✓		✓		✓		✓			
			Resolución de conflictos y búsqueda de calidad				✓		✓		✓		✓			
			Mejoramiento continuo de la calidad				✓		✓		✓		✓			

	Organizacional	Manual de Funciones y procedimientos	Se cumple con la preparación de los documentos de gestión			✓	✓	✓	✓			
		Comunicación	La comunicación es formal y continua			✓	✓	✓	✓			
		Comisiones de trabajo	Se cumple con los trabajos designados			✓	✓	✓	✓			
		Organigrama	Los directivos respetan el organigrama			✓	✓	✓	✓			
	Liderazgo	Lealtad institucional	Los trabajaodres, directivos y funcionarios muestran lealtad institucional			✓	✓	✓	✓			
		Orienta	Los directivos orientan, enseñan cuando los docentes y estudiantes desconocen de la materia.			✓	✓	✓	✓			
			Los directivos dirigen los eventos de la institución			✓	✓	✓	✓			
	Compromiso institucional	Existe compromiso institucional de parte de la directiva del instituto.			✓	✓	✓	✓				
	Formación Técnica Profesional	Competitividad	Capacidad	Promueve las competencias profesionales adquiridas			✓	✓	✓	✓		
				Promueve el desarrollo de capacidades de observación, interpretación, de reacción con toma de decisiones.			✓	✓	✓	✓		
Promueve la comprensión del proceso y el saber, cómo funciona el sistema productivo						✓	✓	✓	✓			
Tecnología		Demuestra el proceso productivo, desde la concepción, al control de calidad, pasando por la producción.			✓	✓	✓	✓				
		Anticipan de los cambios en la tecnología que afecta maquinarias y equipos.			✓	✓	✓	✓				

Calidad de Formación	Conocimiento.	Formación consistente y de acuerdo con un estándar de calidad.			✓		✓		✓		✓	
		Enseñan al dominio de habilidades para el trabajo en grupo.			✓		✓		✓		✓	
		Promueven la convicción sobre la necesidad de trabajar bien			✓		✓		✓		✓	
	Especialización	Mejora su capacitación profesional y promoción personal.			✓		✓		✓		✓	
		Promueve la capacidad de autoaprendizaje			✓		✓		✓		✓	
	Articulación con el mercado laboral	Empleabilidad	Potencia su integración y reinserción en el mercado laboral.			✓		✓		✓		✓
Formaliza la relación del instituto y el contexto productivo y social con acuerdos, convenios, contratos y otros.					✓		✓		✓		✓	
Mejora la empleabilidad de los estudiantes					✓		✓		✓		✓	
Currículo		Formación flexible al mercado laboral			✓		✓		✓		✓	
		Formación y actualización permanente.			✓		✓		✓		✓	



Dr. Ageleo Justiniano Yacto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la formación Técnico Profesional

DIRIGIDO A: Los usuarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca"

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Ageleo Justiniano Tucto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

Dr. Ageleo Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la gestión directiva

DIRIGIDO A: Los usuarios del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca"

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Ageleo Justiniano Tuco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

Dr. Ageleo Justiniano Tuco
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA
LA GESTIÓN DIRECTIVA Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p>GENERAL</p> <p>¿La Gestión Directiva tiene relación en la Formación Técnica Profesional en el IESTP "PUERTO INCA"?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿La pedagogía empleada en el IESTP Puerto Inca tiene relación en la formación técnica?</p> <p>2. ¿La Administración del IESTP "PI" tiene relación en la formación técnica?</p> <p>3. ¿La Organización del IESTP "PI" tiene relación en la formación técnica?</p> <p>4. ¿El liderazgo de los directivos tiene relación en la formación Técnica?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Analizar la relación de la gestión directiva con la formación técnica profesional en el IESTP "Puerto Inca"</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Determinar si la pedagogía empleada en el IESTP Puerto Inca tiene relación en la formación técnica</p> <p>2. Analizar si la Administración del IESTP "PI" tiene relación en la formación técnica.</p> <p>3. Conocer si la Organización del IESTP "PI" tiene relación en la formación técnica</p> <p>4. Determinar si el liderazgo de los directivos tiene relación en la formación Técnica.</p>	<p>GENERAL</p> <p>General:</p> <p>La gestión directiva tiene relación en la formación técnica profesional en el IESTP "Puerto Inca"</p> <p>. Alternantes</p> <p>1. La pedagogía empleada en el IESTP Puerto Inca tiene relación en la formación técnica profesional</p> <p>2. La Administración del IESTP "PI" tiene relación en la formación técnica profesional.</p> <p>3. La Organización del IESTP "PI" tiene relación en la formación técnica</p> <p>4. El liderazgo de los directivos tiene relación en la formación Técnica profesional,</p>	VARIABLE 1 : Gestión Directiva	
			Dimensiones	Indicadores
			Gestión Pedagógica	
			Gestión Administrativa	
			Gestión Organizacional	
			Gestión Liderazgo	
			VARIABLE 2: Formación técnica profesional	
			Dimensiones	Indicadores
			Competitividad	
			Calidad de formación	
Articulación con el mercado laboral				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA
<p>TIPO: Básica, Descriptivo correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental Transversal correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: 58 estudiantes y trabajadores del IESTP "Puerto Inca"</p> <p>MUESTRA: 41 estudiantes del IESTP "Puerto Inca"</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para medir los niveles de la gestión directiva.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para medir la formación técnica profesional.</p>	<p>ESTADISTICA DESCRIPTIVA: -Tabla de frecuencia -Tabla de porcentajes - Gráficos de barras</p> <p>ESTADISTICA INFERENCIAL: Para la contrastación de las hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Spearman.</p>

ANEXO 4

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



MINISTERIO DE EDUCACION
INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO
"PUERTO INCA"
REVALIDADO MEDIANTE RD N° 743-2006

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA

El Director General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca" de la dirección Regional de Educación – Huánuco.

HACE CONSTAR QUE:

Que, el bachiller de post grado en Gestión Pública. Don: **Esaú Isidro Zúñiga Flores**, identificado con DNI No. 22666727, estudiante de maestría en La Universidad Cesar Vallejo, quien ha realizado la aplicación de los instrumentos con una encuesta a los alumnos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Puerto Inca". Sobre las variables Gestión directiva y formación técnica profesional en el IESTP Puerto Inca, 2018. Como parte de un trabajo de investigación.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines pertinentes

Huánuco, 22 de Junio del 2018.



INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR
TECNOLOGICO PUBLICO PUERTO INCA
Cesar
MV^{CE} CESAR SANCHEZ CABERO
DIRECTOR GENERAL

ANEXO 5

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







ANEXO 6
RESULTADOS DE LAS VARIABLES
1° VARIABLE: GESTION DIRECTIVA

DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3						DIMENSIÓN 4						GENERAL	
PEDAGÓGICO				Puntaje	Nivel	ADMINISTRACIÓN				Puntaje	Nivel	ORGANIZACIÓN				Puntaje	Nivel	LIDERAZGO				Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
2	1	2	1	6	M	1	2	3	2	8	R	2	2	3	2	9	R	2	2	2	2	8	R	31	R
2	2	2	2	8	R	2	2	2	1	7	R	2	1	1	1	5	M	1	2	2	2	7	R	27	R
2	3	2	3	10	B	1	3	3	2	9	R	3	3	2	2	10	B	3	3	3	2	11	B	40	B
2	3	3	3	11	B	2	3	3	2	10	B	3	2	3	2	10	B	2	3	3	2	10	B	41	B
1	2	2	3	8	R	2	3	3	3	11	B	3	2	3	3	11	B	3	2	3	3	11	B	41	B
2	2	3	2	9	R	3	3	2	2	10	B	2	2	2	2	8	R	2	2	2	2	8	R	35	R
2	1	2	1	6	M	2	1	2	2	7	R	2	1	2	1	6	M	1	2	2	1	6	M	25	M
2	3	2	3	10	B	2	3	2	2	9	R	3	3	3	2	11	B	2	2	2	3	9	R	39	B
2	2	2	2	8	R	2	2	2	2	8	R	2	2	2	2	8	R	2	2	3	2	9	R	33	R
3	3	3	2	11	B	3	2	2	2	9	R	3	3	3	2	11	B	3	3	3	2	11	B	42	B
2	3	3	3	11	B	3	2	3	3	11	B	2	2	3	2	9	R	3	3	3	2	11	B	42	B
3	3	3	3	12	B	3	2	3	2	10	B	3	3	3	2	11	B	3	3	3	2	11	B	44	B
1	3	2	3	9	R	2	2	3	1	8	R	1	2	2	3	8	R	3	3	3	2	11	B	36	R
2	1	2	2	7	R	2	2	2	2	8	R	1	1	2	2	6	M	1	1	2	2	6	M	27	R
2	2	3	3	10	B	1	2	2	1	6	M	1	2	2	2	7	R	3	1	3	3	10	B	33	R
1	1	2	2	6	M	3	3	3	1	10	B	2	2	1	1	6	M	2	3	3	3	11	B	33	R
2	3	3	2	10	B	1	1	1	1	4	M	2	3	2	1	8	R	2	2	1	3	8	R	30	R
3	2	2	3	10	B	1	2	3	1	7	R	1	2	3	3	9	R	3	2	3	1	9	R	35	R
2	3	2	3	10	B	1	3	3	2	9	R	1	3	2	3	9	R	3	3	2	3	11	B	39	B
1	1	2	2	6	M	1	2	2	1	6	M	3	2	1	1	7	R	1	2	3	1	7	R	26	M
3	2	3	3	11	B	3	1	2	2	8	R	3	2	3	2	10	B	3	3	3	3	12	B	41	B
2	2	2	3	9	R	2	2	1	2	7	R	3	2	2	2	9	R	2	3	2	2	9	R	34	R
2	2	3	2	9	R	2	3	1	1	7	R	2	2	2	1	7	R	1	1	2	1	5	M	28	R
2	3	3	3	11	B	3	3	3	2	11	B	2	3	3	3	11	B	3	3	2	2	10	B	43	B
3	2	3	3	11	B	2	3	1	3	9	R	3	3	2	3	11	B	1	2	3	2	8	R	39	B
1	1	2	2	6	M	3	3	2	1	9	R	2	2	3	2	9	R	3	3	3	3	12	B	36	R
2	1	2	2	7	R	3	3	1	2	9	R	3	2	2	2	9	R	3	1	3	2	9	R	34	R
2	3	3	2	10	B	2	2	3	2	9	R	2	2	3	2	9	R	3	2	3	2	10	B	38	B
3	3	3	3	12	B	2	3	2	3	10	B	3	3	3	3	12	B	2	3	2	3	10	B	44	B
2	2	2	2	8	R	3	3	2	2	10	B	1	3	3	3	10	B	2	3	2	3	10	B	38	B
3	3	3	3	12	B	2	3	2	2	9	R	3	2	3	3	11	B	2	2	3	3	10	B	42	B
3	3	2	2	10	B	2	3	1	2	8	R	2	3	3	3	11	B	2	3	3	2	10	B	39	B
2	3	3	3	11	B	3	3	3	2	11	B	3	2	3	2	10	B	3	3	3	3	12	B	44	B
2	3	3	3	11	B	2	1	3	3	9	R	2	2	3	3	10	B	2	3	3	2	10	B	40	B
1	2	3	3	9	R	3	3	3	2	11	B	3	2	3	2	10	B	3	2	3	3	11	B	41	B
2	3	3	2	10	B	3	3	3	2	11	B	3	3	3	3	12	B	3	3	3	3	12	B	45	B
3	3	2	2	10	B	2	3	3	2	10	B	2	2	3	2	9	R	3	3	2	2	10	B	39	B
2	3	3	3	11	B	2	3	3	3	11	B	2	3	3	2	10	B	3	2	2	2	9	R	41	B
3	2	2	2	9	R	2	2	3	2	9	R	2	2	2	3	9	R	2	2	2	2	8	R	35	R
2	3	3	2	10	B	2	1	3	2	8	R	2	3	3	2	10	B	2	2	2	2	8	R	36	R
3	2	2	2	9	R	2	2	3	2	9	R	2	2	3	2	9	R	2	3	3	2	10	B	37	R

2° VARIABLE: FORMACIÓN TECNICA PROFESIONAL

DIMENSIÓN 1							DIMENSIÓN 1							DIMENSIÓN 1							GENERAL	
COMPETITIVIDAD					Puntaje	Nivel	CALIDAD DE FORMACIÓN					Puntaje	Nivel	ARTICULACIÓN CON EL MERCADO					Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
3	2	2	2	2	11	R	2	3	2	3	3	13	B	2	2	2	2	2	10	R	34	R
2	2	2	2	2	10	R	1	3	3	2	3	12	B	2	3	2	1	2	10	R	32	R
3	2	2	2	3	12	B	3	3	3	3	2	14	B	3	3	2	3	2	13	B	39	B
3	3	2	2	2	12	B	3	3	2	2	2	12	B	2	3	3	2	3	13	B	37	B
2	2	3	3	1	11	R	1	2	2	2	2	9	R	2	1	2	1	1	7	M	27	R
2	2	2	2	1	9	R	2	2	2	2	1	9	R	2	2	1	2	1	8	M	26	R
2	2	2	2	2	10	R	1	1	2	2	1	7	M	2	2	1	2	2	9	R	26	R
3	2	3	2	3	13	B	2	3	2	3	3	13	B	1	1	2	2	2	8	M	34	R
2	2	2	2	2	10	R	3	2	2	1	3	11	R	2	2	2	2	2	10	R	31	R
2	2	3	3	3	13	B	3	3	2	3	3	14	B	2	3	3	3	3	14	B	41	B
2	3	3	3	3	14	B	3	3	3	3	3	15	B	2	3	3	3	3	14	B	43	B
2	2	3	3	2	12	B	3	3	2	3	3	14	B	2	3	3	3	3	14	B	40	B
3	3	3	3	2	14	B	3	3	3	3	3	15	B	3	3	2	3	3	14	B	43	B
2	2	2	2	2	10	R	2	2	2	2	2	10	R	1	2	1	2	2	8	M	28	R
2	1	1	1	2	7	M	2	2	3	3	3	13	B	2	1	1	2	3	9	R	29	R
1	2	2	1	1	7	M	3	2	1	2	2	10	R	1	1	1	1	2	6	M	23	M
1	1	1	2	1	6	M	2	1	1	2	2	8	M	1	1	1	2	3	8	M	22	M
3	2	2	3	1	11	R	3	2	3	3	3	14	B	2	2	3	3	2	12	B	37	B
3	2	3	2	3	13	B	3	2	2	3	3	13	B	1	2	3	2	1	9	R	35	R
3	2	2	2	3	12	B	3	3	2	3	2	13	B	2	3	3	2	3	13	B	38	B
2	3	3	2	2	12	B	3	3	2	3	3	14	B	2	3	3	2	2	12	B	38	B
1	1	1	1	1	5	M	2	2	1	2	1	8	M	1	1	1	1	1	5	M	18	M
1	1	1	1	1	5	M	1	1	1	1	1	5	M	2	1	1	1	1	6	M	16	M
3	3	2	3	2	13	B	3	3	2	3	3	14	B	3	2	3	3	3	14	B	41	B
3	2	3	2	3	13	B	3	3	3	3	3	15	B	2	3	3	3	2	13	B	41	B
1	2	2	2	1	8	M	1	3	2	3	2	11	R	1	1	1	1	1	5	M	24	M
1	3	2	2	1	9	R	2	3	2	3	2	12	B	1	2	3	1	2	9	R	30	R
1	2	2	3	1	9	R	3	3	3	3	3	15	B	1	2	3	1	2	9	R	33	R
3	3	3	3	3	15	B	3	3	3	2	3	14	B	2	2	3	3	3	13	B	42	B
2	2	3	1	1	9	R	3	1	2	1	1	8	M	3	1	1	2	2	9	R	26	R
1	2	1	3	1	8	B	3	1	3	3	3	13	B	3	2	3	2	3	13	B	34	R
2	2	3	2	2	11	R	2	3	2	3	3	13	B	3	2	2	2	2	11	R	35	R
2	3	3	2	2	12	B	2	3	3	3	3	14	B	2	2	3	3	3	13	B	39	B
2	3	2	2	3	12	B	3	3	2	3	3	14	B	1	2	2	3	3	11	R	37	B
2	2	3	2	1	10	R	3	2	3	3	3	14	B	2	3	3	1	2	11	R	35	R
3	3	3	3	2	14	B	2	3	2	3	2	12	B	3	2	3	3	3	14	B	40	B
1	2	3	2	1	9	R	2	3	2	1	3	11	R	2	2	2	3	2	11	R	31	R
3	3	3	3	3	15	B	3	3	3	3	3	15	B	3	2	3	3	3	14	B	44	B
3	2	2	2	2	11	R	2	2	1	2	2	9	R	2	2	2	2	3	11	R	31	R
3	2	2	2	2	11	R	2	2	2	2	2	10	R	3	2	3	3	3	14	B	35	R
2	3	3	1	3	12	B	3	2	2	3	3	13	B	3	3	2	3	2	13	B	38	B