

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



TESIS

Gestión organizacional y la calidad de formación en los docentes de la educación superior en
la Ciudad de Lima, 2023.

AUTOR:

Jara Caballero, Jhony Recher

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Investigación y Docencia Universitaria

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo Edwin Agustín.

Orcid.0000-0002-2566-0115

LIMA – PERÚ

2024

Informe estándar ⓘ Este es el Informe de similitud de la entrega original.

Informe en inglés no disponible [Mas informacion](#)

23% Similitud estándar Filtros

Todas las fuentes

Mostrar las fuentes solapadas ⓘ

Dedicatoria

A Dios ser supremo por darme toda la capacidad para lograr mi objetivo profesional.

A Mis Padres, por brindarme todo su apoyo incondicional, por ser mi motivo de superación a lo largo de este proyecto.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi guía en cada paso escalado,
camino a mi realización profesional.

A mi familia, por ser fuente de mi inspiración y
motivación en lograr con satisfacción mi anhelado
Titulo en Maestría.

A mis, docentes capacitadores en formarme en
esta escala de mi gestión profesional

Índice

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE	V
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	4
1.2 Definición del problema	7
1.3 Objetivos de la investigación	7
1.4 Formulación de hipótesis	8
1.5. Variables y dimensiones.....	8
1.6. Justificación de la Investigación.....	11
CAPÍTULO II	12
2. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Antecedentes de la investigación.....	12
2.2 Bases teóricas	15
2.3 Definición de términos básicos.....	19
CAPÍTULO III	21
3. DISEÑO METODOLÓGICO	21

3.1 Tipo de investigación	21
3.2. Diseño de la investigación.....	22
3.3 Población y muestra de la investigación.....	23
CRITERIO DE INCLUSIÓN:.....	23
MUESTREO:.....	24
3.4. Técnicas para la recolección de datos.....	24
3.4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	25
CAPÍTULO IV.....	29
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	29
4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras	29
4.1.2. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	33
HIPÓTESIS GENERAL.....	34
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:	34
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.	35
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.	36
EXISTE RELACIÓN SIGNIFICATIVA ENTRE GESTIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR Y CALIDAD DE FORMACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA CIUDAD DE LIMA,2023.....	36
CAPÍTULO V.....	37
5. DISCUSIÓN	37
5.1 Discusión de resultados obtenidos.....	37
5.2 Conclusiones	40
5.3. Recomendaciones	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	47

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	60
ANEXO 3: BASE DE DATOS.....	64
ANEXO 4. EVIDENCIA DIGITAL DE SIMILITUD.....	65
ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO.....	66

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1.....	9
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2.....	10
Tabla 3. Distribución de la población de estudio.....	23
Tabla 4. Validez de expertos de los cuestionarios	26
Tabla 5. <i>Estadística de fiabilidad del cuestionario Gestión Organizacional</i>	26
Tabla 6. <i>Estadística de fiabilidad del cuestionario Calidad de Formación del Docente</i>	27
Tabla 7. <i>Nivel de Gestión organizacional desde la percepción de los docentes</i>	29
Tabla 8. Nivel de las dimensiones de la Gestión Organizacional	30
Tabla 9. <i>Nivel de la calidad de la formación en los docentes de instituciones superiores</i>	32
Tabla 10. Coeficiente de Kolmogorov- Smirnov de las puntuaciones de las variables.....	33
Tabla 11. Relación de gestión organizacional frente a calidad de formación.....	34
Tabla 12. Relación de gestión administrativa financiera y calidad formación de los docentes	35
Tabla 13. <i>Relación entre gestión organizativa operacional y la calidad de formación en los docentes</i>	35
Tabla 14. <i>Relación de gestión pedagógica curricular y calidad de formación en los docentes</i>	36

Índice de figuras

Figura 1. <i>Acreditación de programas de educación superior</i>	5
Figura 2. <i>Nivel de gestión organizacional</i>	30
Figura 3. <i>Nivel de las dimensiones de la gestión organizacional</i>	31
Figura 4. <i>Nivel de calidad en formación de los docentes</i>	32

Resumen

Después de pandemia, en la ciudad de Lima las instituciones de nivel superior - universitaria tuvieron que modificar sus estrategias de gestión organizacional para redirigir el avance de las actividades académicas. Con el objetivo en determinar la relación de gestión organizacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima, 2023. Resaltando la importancia de una cultura organizativa de calidad que proporcione a los agentes educativos docentes y estudiantes éxito académico y la consecución de objetivos- confianza, seguridad y estabilidad.

La investigación utilizó un diseño metodológico de tipo básico, ya que se basó al cumplimiento de las hipótesis, con diseño no experimental cumpliendo el objetivo descriptivo, usando una población con muestra de 50 docentes, como técnica se usó un cuestionario con 15 preguntas para cada variable.

Los resultados muestran el análisis estadístico Rho Spearman de .309 y una sig. bilateral de .029, demuestran la correlación entre las variables objeto de estudio. Es evidente que existe una asociación baja, directa y estadísticamente significativa. existe una correlación moderada directa y estadísticamente significativa (Rho =.409 y p =.000) de gestión administrativa financiera y calidad de la formación de los docentes. una correlación moderada estadísticamente significativa entre gestión organizativa operacional y la calidad de formación en los docentes Rho = ,410 y p = ,000 y la correlación baja y directa (Rho =,410 estadísticamente significativa P =,001) entre la calidad de la formación del docente y la gestión pedagógica del currículo. Entonces El desarrollo de una cultura organizativa sólida fomenta un rendimiento elevado y productivo dentro de la empresa, además de un entorno de trabajo agradable.

Palabras Clave: Gestión organizacional, Calidad de formación, Docencia universitaria.

Abstract

After the pandemic, in the city of Lima, higher-level institutions - universities had to modify their organizational management strategies to redirect the progress of academic activities. With the objective of determining the relationship between organizational management and quality of training in higher education teachers in the City of Lima, 2023. Highlighting the importance of a quality organizational culture that provides educational agents, teachers and students, academic success and the achievement of objectives - trust, security and stability.

The research used a basic methodological design, since it was based on the fulfillment of the hypotheses, with a non-experimental design meeting the descriptive objective, using a population with a sample of 50 teachers, as a technique a questionnaire with 15 questions for each variable was used. .

The results show the Rho Spearman statistical analysis of .309 and a sig. bilateral of .029, demonstrate the correlation between the variables under study. It is evident that there is a low, direct and statistically significant association. There is a direct and statistically significant moderate correlation (Rho = .409 and p = .000) of financial administrative management and quality of teacher training. a statistically significant moderate correlation between operational organizational management and the quality of teacher training Rho = .410 and p = .000 and the low and direct correlation (Rho = .410 statistically significant P = .001) between the quality of teacher training teacher and the pedagogical management of the curriculum. So The development of a strong organizational culture encourages high and productive performance within the company, as well as a pleasant work environment.

Keywords: Organizational management, Training quality, University teaching.

Introducción

Las demandas y problemáticas que enfrenta la gestión organizacional en la institución de nivel superior en relación a la calidad de formación del profesional docente enfrentan retos en su gestión estratégica. (Farfán y Reyes, 2017). Las instituciones de formación universitaria en los países latinoamericanos enfrentan diversos retos, particularmente en el área de la dirección estratégica. Según Toledo (2018), el 65% de los profesores considera que no hay claridad en las funciones, responsabilidades y regulaciones, lo que genera un ambiente de trabajo insatisfactorio que disminuye la calidad del servicio.

Fue un desafío ser competente y contundente en situaciones plagadas de peligros e incertidumbre significativos, cumplir con las misiones organizacionales y lidiar con las exigencias de un entorno pandémico. Rodríguez y Herrera (2021) sostienen que, para garantizar que se comprendían los objetivos, las estructuras organizativas y las técnicas de gestión, era necesario hacer una reflexión retrospectiva. A partir de ahí, se reorientaron las estrategias, las acciones y los comportamientos, que resultaron cruciales cuando se vieron reforzados por la dedicación de los empleados y los socios.

Según Mu et al. (2013), China está promoviendo la equidad educativa proporcionando a los grupos desfavorecidos una educación de alta calidad mediante un enfoque basado en principios políticos y confucianos. Esto ayudará a cerrar la brecha de calidad en el sistema educativo. En Chile, el nuevo sistema de educación pública y la necesidad de priorizar la calidad llevaron a la administración educativa a iniciar un proceso de adaptación en 2020. Este sistema hace hincapié en proporcionar educación a todas las clases socioeconómicas de la nación, con un enfoque secundario buscando un sistema educativo de calidad (Yeomans, 2022). Para garantizar que la calidad de la educación sea óptima e igualitaria en todos los sectores, el

gobierno del Perú (Defensoría del Pueblo, 2010) viene trabajando con ayuda del municipio en programas educativos, considerando la implementación de un modelo de gestión democrático y descentralizado.

De manera similar, la calidad del servicio de las instituciones educativas estatales y privadas es una fuente continua de preocupación a escala mundial y nacional. Esto está en función de los servicios que prestan, resaltando la importancia en la infraestructura, RR. HH y servicios a favor de los estudiantes (Flores et al., 2019). El sistema educativo peruano es frecuentemente criticado por no estar a la altura de los estándares internacionales; existe una brecha significativa entre los estudiantes de las zonas urbanas y rurales, entre las instituciones privadas y públicas, para el desarrollo del aprendizaje y poder tener más acceso a un sistema educativo de calidad.

Para garantizar un proceso adecuado en la gestión organizacional de la institución y la calidad de la enseñanza, se prevé la participación de las Municipalidades y la Comunidad Educativa Local. Según la Estadística de Calidad Educativa 2019 [ESCALE], el porcentaje de instituciones públicas de la región Lima que brindan los tres servicios básicos es de 44,7%, superior al promedio nacional en 3,2 puntos. No obstante, es importante señalar que este porcentaje se concentra en la Región Lima, lo cual es injusto y perjudica a las demás provincias del departamento.

Es evidente que además de cubrir con educación a todos los segmentos demográficos, es necesario garantizar que esta educación cumpla con los estándares de calidad señalados en la plana curricular y proceso de descentralización del Ministerio de Educación (MINEDU), 2022. Por ello, la efectiva administración educativa es deber de todos los niveles institucionales y las autoridades correspondientes, con el propósito de garantizar el buen funcionamiento de la institución.

Para efectos de esta investigación, se buscó conocer qué relación existe entre las variables de esta investigación, por lo que se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación de gestión organizacional y calidad de formación del docente? Además, las preguntas específicas: ¿Cómo es la relación entre gestión administrativo financiera y calidad de formación del docente?, ¿Cómo se relaciona la gestión organizacional operativa con la calidad de formación del docente?, ¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica curricular y la calidad de la formación del docente?

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre gestión organizacional y calidad de formación del docente. Los objetivos específicos consistieron en determinar la relación de la gestión administrativo financiera con calidad de formación del docente, determinar la relación de la gestión organizacional operativa con calidad de formación del docente, determinar la relación de la gestión pedagógico curricular con calidad de formación del docente. Como resultado, postulamos lo siguiente: Existe una conexión importante entre la gestión organizacional y calidad en la formación del docente en la ciudad de Lima.

El trabajo tiene una justificación práctica, ya que proporcionará a los gestores y estudiantes los deberes que deben esforzarse por articular, con énfasis en la educación para producir servicios de alta calidad. Metodológica, aportará instrumentos significativos que ayuden a medir las dos variables, apoyándose en documentos con validación y confiabilidad que ayuden al desarrollo de otros trabajos. Teórica, aportará las teorías necesarias para que la gestión estratégica ayude a prestar servicios educativos de calidad.

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los cuatro pilares fundamentales de la política de calidad de la educación superior peruana son “la información confiable y oportuna, el estímulo a la mejora del desempeño, la acreditación para la información, la acreditación para la mejora continua y el licenciamiento como garantía de las condiciones básicas de calidad” (Arriaga). Siendo la garantía para asegurar un procedimiento con gestión exitoso.

Según Arriaga Herrera (2018), “la mejora continua y el licenciamiento como garantía de las condiciones básicas de calidad.” Estos dos últimos son cruciales ya que sientan las bases para evaluar una formación de calidad. El núcleo de un grupo organizacional, o su CO, es su conjunto de valores, creencias, costumbres y experiencias. Estos elementos son esenciales para el grupo y para el éxito de la transición institucional.

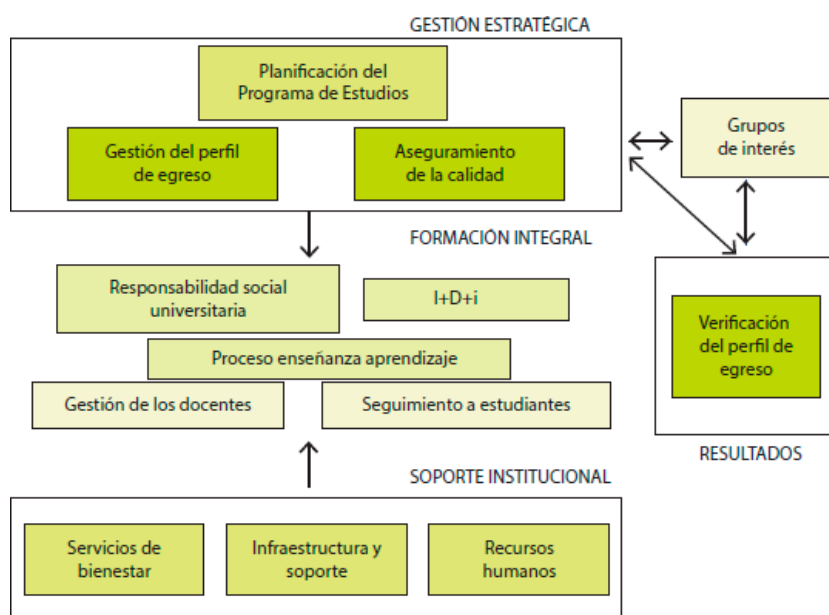
Según esta línea de razonamiento, el nombramiento demuestra un seguimiento y control en los procesos de selección como requisito para brindar un servicio de calidad a las instituciones superiores y tecnológicas. Además, la acreditación libera exigencias de calidad destinadas a establecer una cultura de mejora continua. Poner en práctica una cultura de mejora constante, lo que sugiere una garantía de excelencia. y permitir el ajuste entre los objetivos y

la misión declarados de la universidad, sus operaciones, los pasos que da para alcanzar esos objetivos y los resultados que consigue.

Con la aprobación de la Ley 28740, Ley del SINEACE, en 2006, se inició la búsqueda de la calidad educativa en las instituciones de educación superior peruanas. Posteriormente, en 2009 y 2011, se elaboraron los primeros estándares, y en 2012 se otorgaron las primeras acreditaciones. En 2014 se publicó la nueva ley universitaria, Ley 30220. Declara la reorganización del SINEACE y crea un Consejo Directivo Ad Hoc para continuar con los avances logrados hasta el momento. Asimismo, deroga los estatutos de los organismos operativos IPEBA, CONEACES y CONEAU y establece las funciones del consejo.

Figura 1.

Acreditación de programas de educación superior



Nota. Tomado de SINEACE.2023.

Al respecto, el número de programas de pregrado aprobados en las universidades públicas peruanas se limita actualmente a 16, de los cuales dos son ofrecidos por la Universidad Nacional San Antonio de Arequipa, dos por la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa,

y dos por la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cuzco, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, y uno por la Universidad Nacional del Centro del Perú, (SINEACE, 2023)

En Perú, el artículo 2 de la nueva Ley de Educación N° 28044 ha sido modificado de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación o MINEDU.

El artículo 2 de la nueva Ley de Educación N° 28044, específicamente en el Decreto Supremo N° 007-2022, ha sido modificado de acuerdo a la normativa del Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). Esta modificación garantiza los niveles, modalidades y formas de la educación en el Perú, incluyendo, por supuesto, las áreas donde se cubre la educación técnica y técnico-productiva, también conocida como educación superior tecnológica y pedagógica, además de la universitaria. Esto permite a los egresados insertarse más rápidamente en el mercado laboral al permitirles adquirir mayores competencias y especializaciones.

Escobar (2022) resalta la importancia de una buena gestión institucional y cómo ésta incide en el crecimiento de un ambiente institucional propicio, además del nivel de preparación de los docentes. Según Paz (2016), la inserción laboral y el nivel de instrucción técnica de los docentes serán mejores cuando la gestión institucional se concentre en atender las demandas del sector productivo y la oferta formativa.

La preparación de los jóvenes para el mundo laboral y empresarial desde los enfoques de sostenibilidad, competitividad y desarrollo humano es el objetivo de las instituciones de educación superior de Lima. En posiciones que apoyan la equidad de género y la responsabilidad ambiental, esto mejora el desempeño de las personas en el trabajo, aumenta su empleabilidad y fomenta su crecimiento personal.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema general.

¿Qué relación existe entre gestión organizacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023?

1.2.2 Problemas específicos.

1. ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa financiera y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023?
2. ¿Cuál es la relación de la gestión organizativa operacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023?
3. ¿Cuál es la relación de la gestión pedagógica curricular y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre gestión organizacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.

1.3.2 Objetivos específicos.

1. Determinar la relación de la gestión administrativa financiera y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.
2. Determinar la relación de la gestión organizativa operacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.
3. Determinar la relación de la gestión pedagógica curricular y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.

1.4 Formulación de hipótesis

1.4.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre gestión organizacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.

1.4.2 Hipótesis específicas.

1. Existe relación significativa entre gestión administrativa financiera y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.
2. Existe relación significativa entre gestión organizativa operacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.
3. Existe relación significativa entre gestión pedagógica curricular y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.

1.5. Variables y dimensiones

Variable 01: Gestión organizacional

Dimensiones

1. Gestión administrativa financiera
2. Gestión organizativa operacional
3. Gestión pedagógica curricular

Variable 02: Calidad de formación de los docentes

Dimensiones

1. Gestión estratégica
2. Formación integral
3. Soporte y recursos para los procesos pedagógicos

1.5.1 Operacionalización de variables.

Tabla 1.*Operacionalización de la variable 1.*

Operacionalización de la variable Gestión organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Gestión administrativa financiera	Administración financieros	1	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Ineficiente Regular Eficiente
	Administración del factor humano	2		
	Administración materiales	3		
	Administración de biblioteca	4		
	Actividades de mercado	5		
Gestión organizativa operacional	Política de la institución	6		
	Directivos y funciones	7		
	Áreas administrativas	8		
	Áreas académicas	9		
	Área de psicología	10		
Gestión pedagógica curricular	Prácticas de enseñanza y aprendizaje	11		
	Contenidos curriculares	12		
	Selección de textos	13		
	Prácticas de evaluación	14		
	Prácticas de docentes	15		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.*Operacionalización de la variable 2.*

Operacionalización de la variable Calidad de formación de los docentes				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Gestión estratégica	Aplicar nuevas estrategias tecnológicas	1	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Ineficiente Regular Eficiente
	Fomentar la formación continua	2		
	Resolución de problemas	3		
	Innovación de políticas educativas	4		
	Acompañamiento pedagógico y asesoramiento	5		
Formación integral	Diseño de fichas de actividad	6		
	Uso de herramientas pedagógicas	7		
	Motivación	8		
	Retroalimentación del aprendizaje	9		
	Innovación de metodologías	10		
Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	Proyecto Educativo Institucional (PEI) pertinente y orientador	11		
	Proyecto Curricular Institucional (PCI) coherente, diversificado, orientador de los procesos pedagógicos.	12		
	Liderazgo pedagógico	13		
	Información para la toma de decisiones	14		
	Buen clima institucional	15		

Fuente: Elaboración Propia.

1.6. Justificación de la Investigación

El trabajo tiene una justificación práctica, ya que proporcionará a los gestores y estudiantes los deberes que deben esforzarse por articular, con énfasis en la educación para producir servicios de alta calidad. En la justificación metodológica, aportará instrumentos significativos que ayuden a medir las dos variables, apoyándose en documentos con validación y confiabilidad que ayuden al desarrollo de otros trabajos. En la justificación teórica, aportará las teorías necesarias para que la gestión estratégica ayude a prestar servicios educativos de calidad.

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales.

Alfonso y Curahua (2022) Cuyo título fue, calidad de los servicios educativos en la escuela de medicina desde la percepción estudiantil en la universidad continental de Huancayo,2019. Identificaron como objetivo principal de su estudio, evaluar el nivel de calidad del servicio educativo en la Universidad Continental. En cuanto a la metodología, se encontró que 259 colaboradores conformaron la muestra y 859 estudiantes participaron en un paradigma cuantitativo, descriptivo y no experimental. Los hallazgos indicaron que el nivel percibido de la calidad del servicio alcanzó un nivel medio con 62.93%, la desviación estándar de la calidad del servicio fue de 23.50, los elementos tangibles tuvieron un valor de rango medio de 62.16%, y la confiabilidad tuvo un valor de rango medio de 55.60%. El valor de la capacidad de respuesta fue equivalente al 67,18% en el rango medio, y la capacidad de respuesta también alcanzó un nivel medio con un 67,18%.

En cuanto a Ramos (2021), Cuyo título fue, modelo de gestión por procesos para la administración de recursos humanos en las instituciones educativas. El objetivo de su trabajo

era crear un enfoque de gestión de procesos que mejorara la forma en que se gestionan los recursos humanos en las instituciones educativas. En la muestra participaron 185 colaboradores y la metodología empleada fue no experimental y se centró en la dirección cuantitativa. En consecuencia, se descubrió que el liderazgo compartido recibió una valoración favorable del 49,73%, el trabajo colaborativo tuvo un valor del 60,5% en el rango alto, y la planificación estratégica recibió un 82,2% en el nivel alto. La gestión estratégica recibió un 60,5% en el nivel medio. Los investigadores concluyeron que la gestión estratégica demostró niveles aceptables, la participación social responsable tuvo un 39,9% en el nivel medio y la mejora continua alcanzó el nivel medio con un 79%.

En este sentido, Cárdenas y Arotoma (2022) en su título: gestión de directivos y calidad de servicio educativo en una institución de región Callao. El objetivo del fue conocer cómo la gestión estratégica de los directivos de un colegio del Callao se relacionaba con el calibre de los servicios prestados por los actores educativos. 325 colaboradores fue la muestra tomada en cuenta para la metodología cuantitativa correlacional que se aplicó. Los hallazgos confirmaron la asociación sustancial entre las variables, teniendo el liderazgo compartido una correlación de 0,863, la evaluación de la mejora continua un valor de 0,857 y la planificación estratégica un valor de 0,825. Otro factor crucial a tener en cuenta es que la asociación de las variables fue de 0,897, con una significación bilateral de,000, lo que garantiza una correlación significativa entre ellas.

2.1.2 Antecedentes internacionales.

Barrera et al (2022) en su investigación titulada: importancia de la educación innovación en la mejora de la calidad educativa de Ecuador. Cuyo objetivo de evaluar la contribución de la innovación educativa al mejoramiento de los estándares educativos en las instituciones educativas ecuatorianas. 53 personas trabajaron con los investigadores para

adaptar las características metodológicas de este estudio a una modalidad cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental con respecto a la muestra. Los resultados de los autores muestran que la calidad del servicio tuvo un nivel alto de 48%, que los elementos tangibles se posicionaron en un nivel alto con 37% y 36% dentro de las dimensiones, y que los autores también tomaron en consideración la empatía, ubicándola en un rango de 62% en un nivel alto. Al final, se determinó que el Rho de Spearman era de 0,716, con un nivel de significancia de 0,000 existiendo relación entre ambas variables.

Puetate et al (2022) en su tesis titulada: Gestión estratégica adoptada en educación virtual por la Universidad Regional Autónoma de los Andes, sede Tulcán en tiempos de la Pandemia COVID-19. Cuyo objetivo fue, precisar la gestión estratégica de UNIANDES Tulcán durante la COVID-19. Metodológicamente, el estudio también tuvo en cuenta un modelo cuantitativo no experimental. Los hallazgos mostraron que el 60% de la casa de estudios tuvo una adecuada gestión estratégica, el 100% tuvo un buen trabajo colaborativo y el 100% tuvo una aceptable planificación estratégica. Las dimensiones de participación responsable y evaluación para la mejora continua también tuvieron el mismo valor porcentual. Se concluyó en que todos los participantes (100%) estuvieron de acuerdo en que la virtualidad y la gestión estratégica eficaz eran esenciales para abordar la condición de salud de manera positiva y para garantizar la calidad de la educación.

Tenesaca y Rodríguez (2022) con título: Calidad de servicio y satisfacción de los usuarios en entidades financieras. Buscaron conocer las percepciones de la comunidad de Cantón, Ecuador, sobre la calidad del servicio y la felicidad del consumidor. La metodología del estudio incluyó un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional, con 387 colaboradores conformando la muestra. Los hallazgos de los investigadores demostraron que, en términos de calidad del servicio, los componentes tangibles fueron la varianza más baja, de 0,834, lo que podría atribuirse al equipamiento accesible. Apenas el 28% de los

encuestados afirmó en los resultados finales que el público encuentra atractivos los elementos tangibles. Según la Rho de Spearman, la correlación entre las variables fue de 0,818, lo que indica un fuerte vínculo positivo.

Miranda et al (2021) Cuyo título fue: La calidad de los servicios y la satisfacción del cliente, estrategias de marketing digital. Estudio de caso de la finca turística rancho los Emilio's. Alausí. El objetivo fue determinar cómo afecta la calidad del servicio a la felicidad de los clientes con una organización recreativa. Un total de 307 colaboradores representaron la muestra en esta metodología descriptiva, no experimental y de orientación cuantitativa. Los parámetros aportados permitieron determinar el nivel de calidad del servicio. Concretamente, en cuanto a los elementos tangibles, se comprobó que la calidad era del 84,4%, la fiabilidad del 78,8%, la capacidad de respuesta del 82%, la seguridad del 84,8% y la empatía del 81,28%. Además, se demostró que el 81,4% de los consumidores consideraba que el servicio era de muy buena calidad, noción que se alcanzó mediante el empleo de técnicas de marketing digital.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable gestión organizacional

Una de las teorías de gestión organizacional es considerada como gestión del talento humano que, como explican Díaz y Salazar (2021), se desarrolló a partir de la teoría de la gestión organizacional. En el escenario actual, esta teoría apoya el compromiso, la motivación a largo plazo y la productividad dentro de la organización. Dicho de otra manera, esta premisa permite el avance continuo de cada participante con la intención de cumplir las metas grupales.

Una sociedad económicamente mejor con normas mejores y más eficientes es un problema de gestión. Supervisar las empresas con una administración eficiente en términos

de toma de decisiones o satisfacción es el objetivo económico, social y político de un administrador (Puertas, Soteldo y Ramos,2020).

Dimensión: Gestión Administrativo –financiero

Según Ramírez et al. (2020), los recursos pueden ser financieros, técnicos o físicos, y desempeñan un papel crucial a la hora de facilitar y apoyar las acciones que deben llevarse a cabo. Debido a su tamaño, los recursos coordinados deben formar parte de una organización que los incorpore y supervise con el fin de coordinar determinadas operaciones. Estos recursos coordinados producen resultados e impactos en situaciones dinámicas y tumultuosas. Examinar los recursos desde un ángulo amplio que incluya otros componentes sistematizados supone ampliar sus múltiples propiedades -tales como tangibles e intangibles, propios o alquilados, tradicionales o estratégicos- como referencia a las taxonomías del término.

Según Stukalina (2014): la gestión organizativa, que se ocupa de la planificación administrativo -financiera, se encargara de velar por el presupuesto anual de la institución, ganancias y pérdidas la institución, garantizar la gestión de la calidad vinculada a la organización de la institución; la gestión de la infraestructura, por su parte, se ocupa de los componentes físicos, el equipamiento y todo lo relacionado con el equipamiento. Este componente engloba la gestión académica, que incluye todos los aspectos de la enseñanza y el aprendizaje para conectar a los estudiantes con la sociedad, y la gestión del bienestar de los usuarios, que implica analizar normas, reglamentos y procesos para garantizar la satisfacción de los beneficiarios.

Dimensión: Gestión organizativa-Operacional

Según Indriago et al. (2020) es planificar, crear caminos y alternativas flexibles que permitan y garanticen con más garantías el desarrollo de otras capacidades directivas. De lo anterior se desprende que planificar implica establecer y aprender metas o carreras con

anticipación. La organización establece los objetivos y explica las vías adecuadas para alcanzarlos. También apoya los actos o vocaciones del talento humano mediante protocolos, métodos y planes racionales. Implica elegir las tareas que deben crearse para cumplir los objetivos de la organización, especificar cómo deben llevarse a cabo y especificar el plazo de realización.

Según Ramírez, Villalobos y Herrera (2018), el autor narra una gestión de organizativa operacional en estas instituciones se basan en plantear programas de trabajo continuo, con planificación estratégicas, con modelos de estudio, estos deben garantizar la calidad educativa, ofrecer servicios competitivos y fomentar el desarrollo social, además de asegurar que sus titulados se ajustan a los perfiles laborales presentes y futuros. También deben responder a las necesidades económicas medioambientales, tanto locales como mundiales.

Dimensión: Gestión pedagógica-Curricular

fomenta la cooperación entre los participantes en el proceso y la consolidación de los objetivos predeterminados, bajo la dirección del trabajo y la gestión, mediante la integración, organización y promoción de las funciones administrativas. Según Sumaran (2018), esto presupone que el líder de la entidad gestiona los recursos de la organización, ayudado por la estructuración de tácticas y funciones de esta, la creación de jerarquías, la primacía de los grupos de puestos de trabajo para simplificar los deberes y la dinámica de equipo

El autor afirma sobre la pedagógica curricular Valarezo et al. (2018) que la teoría del conocimiento y la innovación que sostiene, un profesional debe valerse de su curricula según la malla estudiada basado en establecer sistemas formales de gestión, ya que el conocimiento es el medio ideal para los procesos de innovación debe regir la gestión estratégica. Cruz y Santos (2020) discuten sobre la pedagogía cómo los avances técnicos y la globalización han llevado a la creación de la teoría de la gestión del conocimiento vital para el entorno empresarial.

2.2.2 Variable Calidad de Formación en los docentes

Según (SINEACE,2016) El mejor nivel de educación que se puede obtener para satisfacer las demandas del crecimiento humano, cumplir con las responsabilidades cívicas y continuar aprendiendo a lo largo de la vida se define como la calidad variable de los servicios educativos de nivel superior (Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación y Certificación de la calidad Educativa SINEACE, 2016). La Ley General de Educación, Ley N° 28044, establece la calidad de la educación de acuerdo a la definición de calidad del SINEACE, que es el ámbito en el cual las personas pueden crecer, desarrollarse y fortalecerse como seres humanos, contribuyendo así a la sociedad a través de la difusión y el intercambio de sus valores y cultura.

Dimensión: Gestión estratégica

Se ejecuta bajo los principios de la gestión en diferentes etapas, planeación, organización, dirección, control (Puertas, Soteldo y Ramos,2020).

Según Esquinca et al. (2021). Las instituciones de educación superior son vitales como guardianes de la educación y del futuro de las generaciones, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021). Por este motivo es garante de la educación, con su participación activa en la creación de un nuevo marco social es sumamente importante.

Dimensión: Formación integral

Es el fortalecimiento institucional, en diversas situaciones, se utilizan instrumentos y herramientas según el punto de vista para mejorar la sostenibilidad, la eficacia y la gobernanza de las instituciones (Vaca, Ortega y Moreno,2018).

Sin embargo, Kevans (2020) han llegado a la conclusión sobre formación integral del profesional resaltando una consecuencia del conformismo con los éxitos del pasado, las instituciones de enseñanza superior de la India han experimentado un cambio más lento y

menos adaptable que otros sectores. Sin embargo, estas instituciones se enfrentan ahora a graves problemas que les exigen responder con rapidez y flexibilidad, modificando sus procedimientos y asignando recursos de forma inteligente para mantener su funcionamiento eficiente. Entre estos problemas figuran los cambios demográficos, las necesidades de empleo, los avances tecnológicos y los intereses de los estudiantes.

Dimensión: Soporte y recursos para los procesos pedagógicos

Es el fortalecimiento en docencia, elegir los perfiles más adecuados para instruir a nivel de requisitos pedagógicos. Perfeccionar los programas de preparación de docentes mejorando el calibre de los formadores, los métodos de formación y el contenido de los planes de estudios. Asegurarse de que existen sistemas para supervisar la calidad de los programas y a sus graduados (Castro, 2021).

Según Barnes et al. (2021), el soporte de recursos en los procesos pedagógicos va de la mano con el compromiso organizacional en las instituciones de enseñanza superior -que viene determinado por las creencias, disposiciones y capacidades de sus partes interesadas- condiciona la investigación académica. Los líderes educativos deben conocer bien todos los aspectos del CO, incluida su relación con la gestión del rendimiento, el desarrollo personal, la formación holística, la alineación de los valores individuales e institucionales, el diseño organizativo y las estructuras de compensación, entre otras cosas. También es importante comprender valores fundamentales como la equidad, la inclusión, la ética y la colaboración.

2.3 Definición de términos básicos

Cultura organizacional

Según Cameron & Quinn (2006), existen dos tipos de culturas organizativas. La primera se denomina cultura de clan porque se asemeja a una familia en la que los miembros trabajan juntos, apoyan y guían a los líderes, que actúan como tutores, y hacen hincapié en

valores como la lealtad y la herencia cultural. El segundo tipo de cultura se denomina adhocrática porque considera que la organización es emprendedora, flexible, cambiante y vanguardista.

Calidad educativa

Según Groh (2019), la calidad de los materiales iniciales utilizados en la educación - profesores, directrices, recursos financieros, procedimientos y técnicas de gestión- tendrá un impacto significativo en las habilidades, valores, actitudes, cultura y desarrollo cognitivo de los alumnos. Los alumnos interiorizarán estas enseñanzas y las aplicarán a todos los aspectos de su vida.

CAPÍTULO III

3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, esta forma de estudio es fundamental porque desempeña un papel crucial en la dirección de la producción sistemática de nuevos conocimientos. Para construir sistemáticamente nueva información, donde el objetivo principal es aprender más sobre una realidad tangible. El objetivo primordial es ampliar nuestra comprensión de una realidad concreta; para ello, pretendemos descubrir nuevas ideas que apoyen teorías preexistentes y permitan desarrollar propuestas sociales novedosas (Rodríguez, 2011).

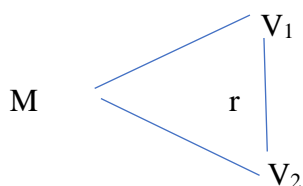
Dado que el estudio se basa en una práctica metodológica que formula una hipótesis y extrae conclusiones de los datos propios de la realidad investigada, se inscribe en el enfoque positivista-cuantitativo. De este modo, se dispone de los datos para utilizarlos en modelos estadísticos y matemáticos. Además, se generan investigaciones especializadas que se centran en hechos objetivamente observados en la práctica que contradicen los postulados teóricos del estudio (Parella y Martins, 2012).

3.2. Diseño de la investigación

La presente investigación es no experimental de corte trasnversal, dado que se examinó una población y una muestra concreta. Hubo recolección de datos, que luego se ingresan y pasan por un procedimiento analítico. Se elaboró un informe exhaustivo interpretando cuidadosamente los resultados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En este estudio empleamos una estrategia desprovista de experimentación, lo que significa que los constructos objeto de evaluación no se alteraron intencionadamente.

Aquí se presta atención a los acontecimientos tal y como se presentan en el contexto de la investigación sin provocar modificaciones, sin alterar intencionadamente las estructuras objeto de evaluación (Parella y Martins, 2012). Debido a que los eventos ocurren en un momento determinado y luego son examinados, es trasnversal. Según Hernández y Martins (2012), el objetivo de la descriptiva es observar el nivel de una o más variables en la muestra que se estudia, con el fin de mostrar la asociación entre la muestra de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En ese sentido el presente estudio refiere a la relación, cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra de investigación

V₁, Datos de la variable X, Gestión Organizacional

V₂: Datos de la variable Y, Calidad de formación del

docenter: Relación entre variables

3.3 Población y muestra de la investigación

3.3.1 Población.

Se define como población al colectivo de individuos cuantificables que son miembros de la unidad de análisis de un contexto, como componente importante es que tengan características similares en el que se observa el fenómeno de estudio (Martínez, 2004).

En este sentido se contó con la parcelación de 50 docentes que laboran en instituciones superiores tecnológicas en la ciudad de Lima.

Tabla 3.

Distribución de la población de estudio

Institución	f	%
Senati	10	20%
Universidad Cesar Vallejo	6	12%
Cetpro Presentación de María	11	14%
SORINAMA	11	14%
Norton Wells		16%
Carlos Cueto Fernandini	7	14%
Universidad UPN	5	10%
Total	50	100%

Nota: Listado de docentes que laboran en instituciones superiores

Criterio de inclusión:

- Docentes con disponibilidad para participar.

3.3.2 Muestra.

Cuando hablamos de un subgrupo, nos referimos a una población que tiene una característica muy similar que incluye las unidades seleccionadas de las estrategias. Será seleccionado en función de estrategias y es precisamente este grupo el que se está estudiando. Es posible generalizar los hallazgos dependiendo de cómo se obtienen. (Martínez, 2004).

Para esta investigación la muestra fue la misma que la población, ya que es pequeña y factible para su evaluación. En ese sentido fueron 50 unidades que conforman la muestra.

La muestra considerada en el presente estudio fue de tipo probabilística y fue seleccionada a través del muestreo aleatorio simple y estratificado, obteniéndose una muestra de 50 docentes.

Muestreo:

Por lo tanto, la muestra seleccionada será de 50 docentes.

La muestra empleada fue no probabilística, una técnica en la que el investigador elige la muestra según su propia opinión. (Hernández, 2021). En este sentido en este estudio se ha utilizado el muestreo por conveniencia, ya que los participantes fueron elegidos al azar.

3.4. Técnicas para la recolección de datos

Debido a las características del estudio, se utilizó la técnica de encuesta, según Parellay Martins (2012) es un proceso cuyo objetivo es obtener datos sobre la unidad de análisis que se estudian de interés para el docente.

La herramienta fue un cuestionario, con instrucciones breves que debían ser bastante claras para no crear problemas con la respuesta. Se elaboraron dos medidas con

el fin de recopilar información: una se diseñó para recabar datos sobre la gestión organizacional y la otra para evaluarla aptitud de su formación pedagógica en relación con sus actividades para orientar a los estudiantes.

3.4.1. Descripción de los instrumentos.

Cuestionario: Para recoger información sobre la gestión organizativa y la calidad de la preparación de los profesores, se entregó un cuestionario diseñado a los docentes de la institución de tecnología superior.

Contiene quince preguntas en total, divididas equitativamente en tres categorías: administrativa-financiera, organizativa-operativa y curricular-pedagógica, cada una con cinco preguntas.

A la inversa, el cuestionario utilizado para evaluar la calidad de la preparación de los docentes contenía quince ítems, cada uno dividido en tres categorías: gestión estratégica, formación integral, apoyo y recursos en los procesos pedagógicos.

Los docentes respondieron a estas encuestas utilizando una escala de valoración tipo Likert, seleccionando una de las siguientes opciones: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

3.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validez: Según Bernal (2014), "Un instrumento de medición es válido cuando mide para qué está destinado" (p.124). La validez se realizó por juicio de expertos, en este proceso se usó la ficha de validación de juicio que es autorizada por la misma universidad. en ese sentido los instrumentos pasaron el proceso de validez a partir de docentes especialistas en el tema que aportaron con sugerencias para fortalecer la investigación.

La validez del estudio fue dada por tres expertos, de reconocida experiencia y prestigio profesional.

Tabla 4.*Validez de expertos de los cuestionarios*

Nº	Nombre del experto	Claridad	Congruencia
1	Dra. María Cornelia Bohórquez Flores	Correcto	Correcto
2	Mauricio Acevedo Carrillo	Correcto	Correcto
3	Maribel Roxana Martínez Muñoz	Correcto	Correcto

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad: Los cuestionarios se sometieron a una prueba piloto para evaluar su fiabilidad, y los resultados de dicha prueba arrojaron la medida estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Tabla 5.*Estadística de fiabilidad del cuestionario Gestión Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	15

Fuente: Elaboración propia

Nota: Cuando el coeficiente de Alfa de Cronbach es superior a 0.8 evidencia alta confiabilidad interna. De esta manera el valor de 0.941 indica que las 15 preguntas del cuestionario que abarcan las 3 dimensiones contribuyen significativamente a medir la variable Gestión organizacional asegurando su consistencia y confiabilidad del instrumento.

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad del cuestionario Calidad de Formación del Docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	15

Fuente: Elaboración propia

Nota: Cuando el coeficiente alfa de Cronbach de 0.941 indica excelente confiabilidad asegurando que la consistencia interna es alta en todas las dimensiones del cuestionario que evalúa Calidad de formación del docente considerando la percepción de los docentes.

3.4.3 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

El paso inicial para llevar a cabo este estudio fue acordar con el docente de la organización para su participación y llevar a cabo el estudio. Se presentó una carta solicitando los permisos necesarios. Tras obtener el consentimiento, se mantuvieron conversaciones con los participantes para concertar las fechas y los lugares en los que se aplicaron las encuestas correspondientes, se obtuvieron los permisos necesarios y se mantuvieron conversaciones con los participantes. En parte del procedimiento, se utilizó un cuestionario piloto para garantizar la fiabilidad de las encuestas. Los resultados recogidos demostraron una elevada validez Alfa de Cronbach.

Tras procesar los datos en una hoja de cálculo Excel, se utilizó la aplicación estadística SPSS v. 24 para realizar análisis descriptivos y estadísticos de los datos en relación con tablas y figuras. Se emplearon estadísticas inferenciales, la prueba de normalidad de Kolmogorov-

Smirnov y la prueba no paramétrica de Rho Spearman para demostrar el cumplimiento de los objetivos y las hipótesis.

CAPÍTULO IV

4. Presentación de resultados

4.1. *Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras*

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones.

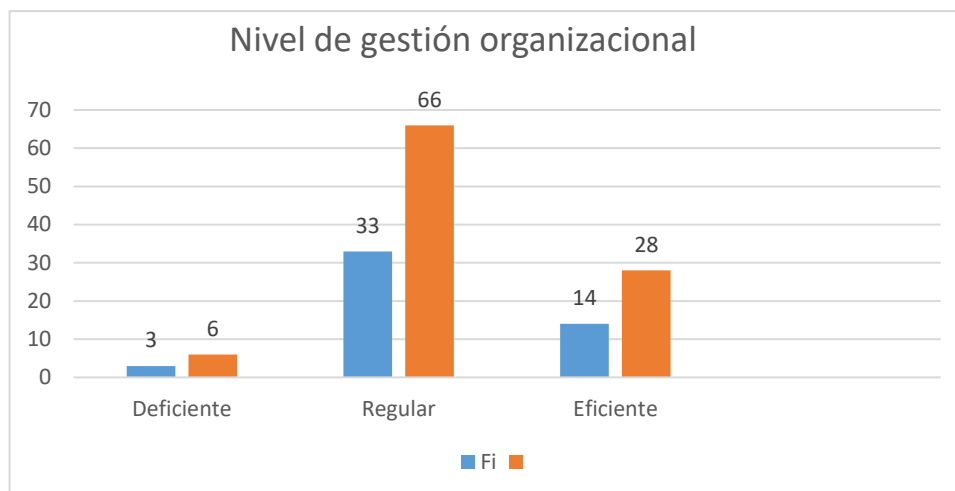
Tabla 7.

Nivel de Gestión organizacional desde la percepción de los docentes

Nivel	Fi	%
Deficiente	3	6.0
Regular	33	66.0
Eficiente	14	28.0
Total	50	100.0

Nota: Instrumento de Gestión organizacional.

Según los datos de la Tabla 7, el 28% de los docentes evaluados considera que la gestión organizacional en las Instituciones Tecnológicas Superiores de Lima es eficiente, mientras que el 66% de los docentes evaluados considera que la gestión organizacional en las instituciones es regular. Es evidente que existe una propensión a considerar la gestión de la institución como regular.

Figura 2.*Nivel de gestión organizacional*

Según los datos de la figura 7, los 14 docentes evaluados consideran que la gestión organizacional en las Instituciones Tecnológicas Superiores de Lima es eficiente, mientras que los 33 docentes evaluados consideran que la gestión organizacional en las instituciones es regular y solo 3 consideran deficiente la gestión organizacional.

Tabla 8.

Nivel de las dimensiones de la Gestión Organizacional

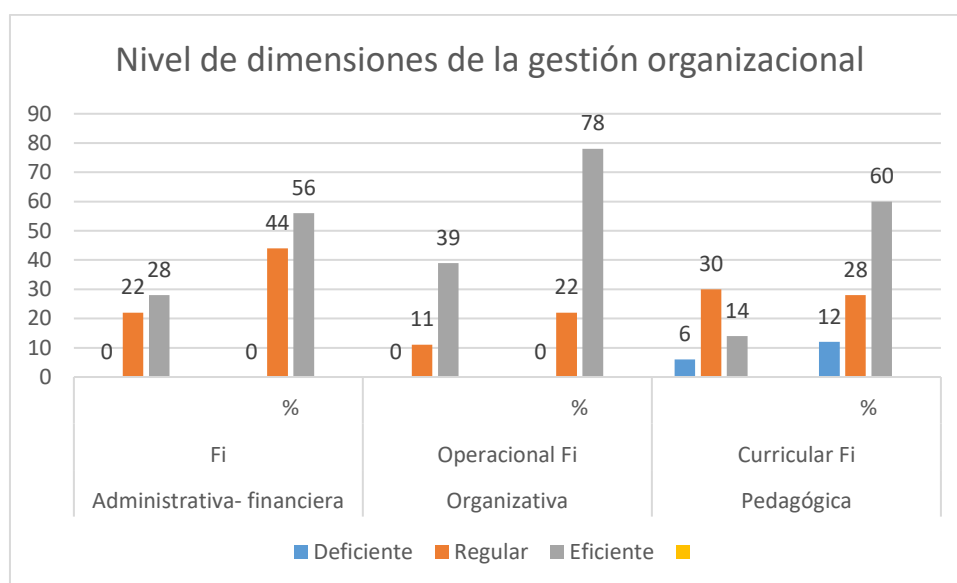
Nivel	Administrativa-financiera		Organizativa Operacional		Pedagógica Curricular	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	6	12.0
Regular	22	44.0	11	22.0	30	28.0
Eficiente	28	56.0	39	78.0	14	60.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Nota: Instrumento de Gestión Organizacional.

Las áreas administrativas financiera (56%), organizacional operacional (78%) y pedagógica curricular (60%) fueron calificadas como eficientes dentro de los procesos de gestión en relación a los resultados presentados en la Tabla 8, sobre las dimensiones de la gestión organizacional. Cabe destacar, sin embargo, que el administrativo financiero tiene un porcentaje significativo de 44%, indicando que esta actividad es regular, similar a la pedagógica curricular con 28%.

Figura 3.

Nivel de las dimensiones de la gestión organizacional



Según la figura 8, 22 docentes consideran como regular el nivel de gestión administrativa financiera dentro de la gestión organizacional, y 28 docentes califican como eficiente el nivel de gestión administrativa financiera en la gestión organizacional. Por otro lado 39 docentes consideran el nivel eficiente de operacional organizativa en la gestión organizacional y solo 11 docentes consideran regular el nivel de operacional organizativa en la gestión organizacional y, por último, 30 docentes califican el nivel

curricular pedagógica como regular y solo 14 como nivel eficiente, y solo 6 docentes manifiestan como deficiente este nivel.

Tabla 9.

Nivel de la calidad de la formación en los docentes de instituciones superiores.

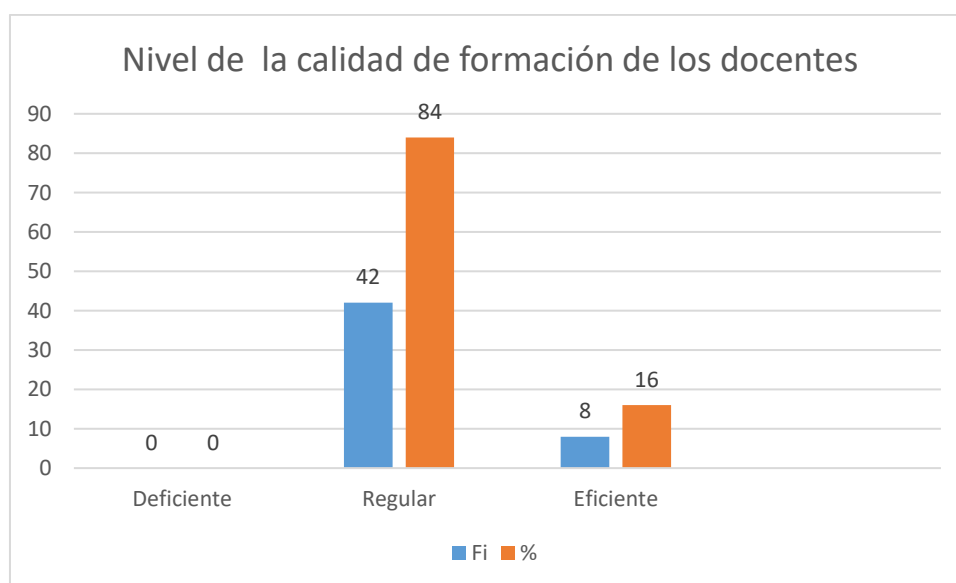
Nivel	Fi	%
Deficiente	0	0.0
Regular	42	84.0
Eficiente	8	16.0
Total	50	100.0

Nota: Instrumento de Calidad de formación del docente.

La tabla 9, revela que el 84% de los encuestados considera que la formación de los profesores técnicos es regular, sin embargo, sólo el 16% considera que es eficiente. Por lo tanto, esto sugiere que la preparación de los profesores técnicos en Lima es, en general, de alto calidad.

Figura 4.

Nivel de calidad en formación de los docentes



En la Figura 9, revela que los 42 docentes consideran que la formación es regular, sin embargo, sólo 8 docentes consideran que la formación es eficiente. Notando que la preparación en la formación de los docentes técnicos en la ciudad de Lima es regularmente alta.

4.1.2. Prueba de Normalidad.

Tabla 10.

Coefficiente de Kolmogorov- Smirnov de las puntuaciones de las variables

	Estadístico	Kolmogorov- Smirnov ^a		Significado	
		gl	Sig.		
Gestión organizacional	,200	50	.000	Datos normales	no
Calidad de formación en docentes	,281	50	.000	Datos normales	no

Hipótesis de normalidad:

Ho: Las variables tienen distribución normal ($p > .000$)
 Hi: Las variables no tienen distribución normal ($p = .000$)

A partir de los resultados se determinó que ambas variables no se ajustan a una distribución normal ($p = .000$). Para ello, se utilizó una prueba no paramétrica para examinar la correlación y las hipótesis planteadas mediante la prueba Rho Spearman. La prueba de normalidad se realizó con el estadístico de Kolmogorov-Smirnov (más de 40 unidades de análisis).

4.1.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación significativa entre gestión organizacional y calidad de la formación de los docentes de la educación superior en la ciudad de Lima, 2023.

Tabla 11.

Relación de gestión organizacional frente a calidad de formación.

		Calidad de formación del docente
Gestión organizacional	Rho de Spearman	,309`
	Sig. (bilateral)	,029
	N	50

*La correlación es significativa en el nivel

0.05N= Muestra

Con un análisis estadístico Rho Spearman de .309 y una sig. bilateral de .029, los resultados de la Tabla 11, demuestran la correlación entre las variables objeto de estudio. Es evidente que existe una asociación baja, directa y estadísticamente significativa. Estos resultados permiten confirmar la hipótesis general del estudio.

Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre gestión administrativa financiera y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima, 2023.

Tabla 12.

Relación de gestión administrativa financiera y calidad formación de los docentes

		Calidad de formación de los docentes
Gestión administrativa-financiera	Rho de Spearman	,409`
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

*La correlación es significativa en el nivel

0.01N= Muestra

Como se desprende de los datos de la Tabla 12, existe una correlación moderada directay estadísticamente significativa (Rho =.409 y $p = .000$) de gestión administrativa financiera y calidad de la formación de los docentes. Estos hechos apoyan la primera teoría particular.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre gestión organizativa operacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.

Tabla 13.

Relación entre gestión organizativa operacional y la calidad de formación en los docentes.

		Calidad de formación en los docentes
Gestión organizativa operacional	Rho de Spearman	,410`
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

*La correlación es significativa en el nivel

0.01N= Muestra

Se observa en la tabla 13, una correlación moderada estadísticamente significativa entre gestión organizativa operacional y la calidad de formación en los docentes $Rho = ,410$ y $p = ,000$ permitiéndonos comprobar la hipótesis.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre gestión pedagógica curricular y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.

Tabla 14.

Relación de gestión pedagógica curricular y calidad de formación en los docentes.

		Calidad de formación en los docentes
Gestión pedagógica curricular	Rho Spearman	,410`
	Sig.(bilateral)	,000
	N	50

*correlación significativa en el nivel

0.01N = muestra

La hipótesis del estudio se ve apoyada por la correlación baja y directa ($Rho = ,410$ estadísticamente significativa $p = ,000$) entre la calidad de la formación del profesorado y la gestión pedagógica del currículo, como se indica en la Tabla 14.

CAPÍTULO V

5. Discusión

5.1 Discusión de resultados obtenidos

A partir de los antecedentes y los fundamentos teóricos conceptuales, pasamos discutir en base al análisis de resultados.

En cuanto al objetivo general de establecer una relación entre la gestión organizacional y calidad de la formación recibida por los instructores de educación superior con orientación tecnológica, los hallazgos indican que, para 66% de los evaluados, la primera variable investigada se ubicó en un nivel regular. Esto sugiere que, en ciertos casos, la gestión puede no ser suficiente, ya que no hay reconocimiento de los procesos de administración financiera, organización operativa y pedagogía curricular; además, hay falta de motivación para cumplir las metas de la institución; por último, hay una práctica docente inadecuada y una mala gestión de los recursos.

En cuanto a la segunda variable, el 84% de los profesores también puntuó en el nivel regular, lo que indica que, si bien se ha avanzado mucho, aún falta mucho para que cuenten con una formación integral, recursos y apoyo para sus procesos pedagógicos. Esto significa

que la formación de los profesores no cumple actualmente con los estándares para una gestión estratégica eficaz.

Estos resultados concuerdan con la investigación realizada en 2022 por Alfonso y Curahua, quienes descubrieron un grado intermedio de gestión institucional (62,93%) y de calidad del servicio educativo (67,18%), junto con una capacidad de respuesta regular. En cuanto a la gestión organizacional, Ramos (2021) destacan que los recursos humanos juegan un papel fundamental para promover la formación continua en las instituciones de educación superior e implementar soluciones tecnológicas innovadoras para lograr una participación responsable. De igual forma, Cardenas y Arotoma (2022) garantizan que el liderazgo debe ser compartido y estar estrechamente vinculado a la planeación estratégica para producir un plan de trabajo administrativo positivo con capacitación, que permita una educación de calidad.

Del mismo modo, se descubrió una asociación directa estadísticamente significativa entre las dos variables, lo que indica que los procedimientos de gestión organizativa repercutían en la calidad de la preparación de los profesores. Estos resultados coinciden con los de Barrera et al. (2022), quienes afirmaron que una competencia inadecuada por parte de los equipos de gestión de una organización afecta directamente a la formación técnica de los profesores y no produce resultados positivos en la educación de alta calidad. Puetate et al. (2022) descubrieron notables correlaciones directas entre idénticas variables, destacando el papel crucial que desempeña la administración organizativa en el calibre de la instrucción educativa.

También se ha comprobado que la calidad de la preparación de los profesores está significativamente correlacionada con su gestión estratégica, su formación exhaustiva y el apoyo a sus recursos pedagógicos, ya que estos procesos implican el uso de tecnología punta, mejoras creativas de las políticas educativas, retroalimentación del aprendizaje y proyectos curriculares que fomentan el liderazgo pedagógico.

Estos resultados coinciden con los reportados por Tenesaca y Rodríguez (2022), quienes descubren fuertes relaciones entre la formación integral y la pedagogía curricular en la educación superior tecnificada desde la perspectiva del instructor. Miranda et al. (2022) destacan la gestión institucional como una herramienta para la planificación y señalan que las metas deben ser desarrolladas en una institución a partir de planes operativos, financieros y estratégicos porque todos los componentes de la gestión trabajan juntos para alcanzar las metas que se establecen. Por lo tanto, la planificación es necesaria antes de desarrollar las metas.

También se encontró que la calidad de la formación docente en la educación superior tecnológica está significativamente correlacionada con la gestión organizacional, lo que indica que los directivos toman decisiones colaborativas con la intención de inspirar a los docentes a cumplir los objetivos, que se cultiva la empatía, que se asignan roles, que se comparte el trabajo en equipo, que su atención está dirigida a avanzar en la gestión institucional y que la comunicación es útil para reforzar la calidad de la formación docente en la red institucional.

Dado que no se han realizado muchos estudios sobre esta unidad de análisis, esta investigación presenta puntos fuertes en cuanto a la población de estudio. En consecuencia, supone una contribución sustancial al campo de estudio, sobre todo en lo que se refiere al refuerzo de la gestión y la calidad institucionales. En vista de las deficiencias metodológicas, se recomienda ampliar la investigación a otros grupos de interés, ya que el presente estudio sólo incluyó una parte de los centros de formación de Lima y se concentró en temas relacionados con la enseñanza en lugar de considerar los puntos de vista de los estudiantes.

5.2 Conclusiones

Primera: Se concluye que la calidad de la formación técnica se ve afectada positiva y directamente por la gestión estratégica $Rho=.409$ $p=.000$. Es crucial centrarse en la dimensión administrativa financiera, $Rho=.409$ y $p=.001$, ya que muestra una correlación débil pero significativa con el calibre de la formación técnica. Tras analizar los datos, pudimos determinar que existía una correlación baja, directa y estadísticamente significativa entre las variables objeto de estudio, como indica el análisis estadístico Rho Spearman de $.609$ y la sig. Bilateral de $.029$, lo que nos permitió llegar a esta conclusión. Estos resultados nos permiten confirmar la hipótesis general del estudio.

Segunda: La gestión administrativa financiera encontró una asociación de $Rho=.390$ y $p=.000$, se puede afirmar que la gestión organizativa de la institución técnica superior está muy relacionada con la calidad de la formación. Como tal, los procedimientos de gestión organizativa requieren atención.

Tercera: La gestión organizativa operacional muestra los resultados de $Rho=.410$ y $p=.000$, se puede concluir que existe una correlación regular, directa y estadísticamente significativa entre el componente organizativo operativo y la calidad de la formación técnica.

Cuarta: La gestión pedagógica curricular se ve apoyada por la correlación baja y directa ($Rho=.410$ estadísticamente significativa $P=.001$) entre la calidad de la formación del docente y la gestión pedagógica del currículo.

5.3. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda que los gestores de la educación profundicen en los procedimientos de evaluación, en particular revisando detenidamente los informes y seguimientos. Los resultados deben debatirse en las mesas de trabajo y utilizarse como base para la mejora, de modo que pueda reforzarse la calidad en la formación.
- Segunda: Los directivos de las instituciones Superior de Lima deben perfeccionar sus principios de gestión administrativo financiera para incrementar el compromiso e involucramiento de la comunidad educativa en la planificación estratégica y la evaluación por resultados, potenciar sus capacidades de liderazgo y generar coordinaciones con las empresas. Esto debido a que la gestión organizacional juega un papel importante en la calidad de la educación técnica.
- Tercera: Para mejorar aún más la calidad de la educación impartida, los directores deben, entre otras cosas, reforzar los procesos de la gestión organizativo operacional internos implicando a la comunidad, los profesores, los alumnos y la familia en la organización de la visión, la misión, los objetivos conjuntos y los planes de mejora. Esto puede lograrse mediante talleres y formación continua para los grupos mencionados.
- Cuarta: Los directores deben reforzar los procedimientos de la gestión pedagógica curricular establecer un plan de trabajo para conectar con la comunidad empresarial. Los acuerdos con el sector empresarial para la realización de prácticas y la inserción laboral de titulados pueden generarse de inmediato a través de difusión empresariales, talleres y capacitaciones profesionales.

Referencias Bibliográficas

- Alfonso Sanchez, J. A., & Curahua Chavez, S. N. (2022). *Calidad de los servicios educativos de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana desde la percepción estudiantil en la Universidad Continental de Huancayo 2019*. Recuperado de. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10764>
- Barnes, N., Du Plessis, M., & Frantz, J. (2021). *Institutional culture and academic career progression: Perceptions and experiences of academic staff*. SA Journal of Industrial Psychology, 47(0), a1878. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1878>
- Barrera, K., Correa, Ll., Correa, L., Merino, G. (2022). *Importance of educational innovation in improving the quality of education in Ecuador*. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria Pentaciencias, 4 (1). Disponible en.
- Calderón-Fuentes, E. H., & Huamaní-Sayán, E. (2023). *Aspectos relevantes de la cultura organizacional de los docentes en una institución de educación superior tecnológica peruana*. Interfases, (017), 123-145. Recuperado de: <https://doi.org/10.26439/interfases2023.n017.6321>
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture. Based on the Competing Values Framework*. Jossey-Bass. Casillo, F. (2020). Caracterizaciones contemporáneas de la cultura. Metáforas materia-listas e idealistas acerca del patrimonio cultural en textos online de La Nación, Clarín y Página/12. Austral Comunicación, 9(2), 159- 186. <https://doi.org/10.26422/aucom.2020.0902>.
- Cárdenas, C. A. C., & Arotoma, J. A. (2022). Gestión de directivos y calidad del servicio educativo en un colegio parroquial de la región Callao. PsiqueMag, 11(1), 9-17. Disponible en.DOI: <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i1.2754>

- Cruz, C. y Santos, O. (2020). *The management of the directors and the quality of the educational al service of the San Antonio Marianistas school Bellavista, Callao region*. Revista journal academic, 4 (1), 53-70. <https://doi.org/10.47058/joa4.5>
- Díaz, G. y Salazar, D. (2021). *Quality as a strategic tool for business management*. Revista Podium, 39 (1), 19-36. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.202>
- Esquinca Moreno, A., Jiménez Terrazas, C. P., & Gaggiotti, H. (2021). *Cultura organizacional e inteligencia competitiva en una institución de educación superior del norte de México*. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales, 27(53-2), 34-60. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.4.3>
- Groh, A. (2019). Theories of culture. Routledge. Guízar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones*. McGraw Hill. <http://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/50>
- Indriago, G., Mendiburu, A., Carpio, D. y Ovideo, M. (2022). *Plan integral de fortalecimiento académico para mejorar la calidad del servicio educativo universitario*. Revista Educativo Universitario, 23 (1). 73-103. <https://doi.org/10.51736/ETA2022TU1>
- Kevans, M. (2020). *Gestión educativa y calidad de la educación superior tecnológica en instituciones estatales de Lima Metropolitana*. Revista Educación, 26(2), 147-162. <http://doi.org/10.33539/educacion.2020.v26n2.2229>
- Miranda, M., Chiriboga, P., Romero, M. y Tapia, L. (2021). *The quality of services and customer satisfaction, digital marketing strategies*. Case study of the tourist farm rancho los emilio's. Alausí. Revista Científica Dominio de las Ciencias, 7(4). DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Puertas, E., Soteldo, J. y Ramos, G. (2020). *Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud*. Revista Panamericana de Salud Pública, 44(1), 54-89. <https://doi.org/10.26633%2FRPSP.2020.124>

- Puetate, J., Chuga, R. y Cadena, J. (2022). *Strategic management adopted in virtual education by the University Regional Autonomy of the Andes, Tulcan campus in times of the COVID-19 Pandemic*. Revista Conrado, 18(2).
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2480>
- Ramírez, R., Villalobos, J. y Herrera, B. (2018). *Proceso de talento humano en la gestión estratégica*. Revista Opción, 18 (1),34-44.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3097/Proceso%20de%20talento%20humano%20en%20la%20gesti%c3%b3n%20estrat%c3%a9gica.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ramos Cornejo, J. J. (2022). *Modelo de gestión por procesos para la administración de recursos humanos en las instituciones educativas en distritos de Paita*. 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96669>
- Ramos, J., García, A. y Ramírez, F. (2022). *Process management, predictor of human resources administration for the educational service*. Revista Fipcaec, 7 (1). DOI:
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i1.528>
- Rodríguez A. (2017) *guía de investigación científica*.<https://es.scribd.com/document/342593045/Guia-de-Investigacion-CientificaRODRIGUEZ2011>
- Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación y Certificación de la calidad SINEACE (2016). *Modelo de acreditación para instituciones de Educación Básica*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5143/Modelo%20de%20acreditaci%C3%B3n%20para%20instituciones%20de%20Educaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stukalina, Y. (2014). *Strategic management of Higher Education Institutions*.
<http://dx.doi.org/10.7220/MOSR.1392.1142.2014.70.6>

- Stukalina, Y. (2014). *Strategic management of Higher Education Institutions*.
<http://dx.doi.org/10.7220/MOSR.1392.1142.2014.70.6>
- Sumaran, Y. (2018). *Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26427/sumaran_sy.pdf?sequene=1&isAllowed=y
- Tenesaca, B. y Rodríguez, R. (2022). *Quality of service and user satisfaction in financial institutions*. *Revista Cienciamatria*, 7 (2). DOI10.35381/cm.v8i2.701
- Vaca, S., Ortega, Y. y Moreno, K. (2018). *Sustainable shared value: a multidimensional approach for to strategic management of the company*. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 17 (1), 31-45.<https://doi.org/10.33789/enlace.17.42>
- Valarezo, B., López, G., Arias, D. (2018). *Prospective Strategic Management Relevant to Public Entities of Socio-cultural Development*. *RevistaHallazgos*, 3 (1), 18-31.
<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/230/136>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

<p>Título: Gestión Organizacional y Calidad de Formación de los Docentes en la ciudad de Lima, 2023 Autor: Jara Caballero, Jhony Recher</p>								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			Metodología		
<p>7Problema general: ¿Qué relación existe entre gestión organizacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023?</p> <p>Problemas específicos: P1: ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa financiera y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión organizacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.</p> <p>Objetivos específicos: O1: Determinar la relación de la gestión administrativa financiera y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión organizacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.</p> <p>Hipótesis específicos: H1: Existe relación significativa entre gestión administrativa financiera y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023. H2: Existe relación</p>	Variable independiente: Gestión organizacional					<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: correlacional</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 50 docentes</p> <p>Muestra: 50 docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	
			Administrativa-financiera	Función finanzas	1	Ordinal	Ineficiente	
				Promover trabajo en equipo	2			
				Desarrollo de proyecto	3			
				Materiales y equipos	4			
				Clasificación de información	5			
			Organizativa operacional	Contribución del conocimiento	6	Eficiente		
				Funciones MOF	7			
				Toma de decisiones	8			
Eficiencia	9							
Coordinación de programas	10							

P2: ¿Cuál es la relación de la gestión organizativa operacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023?	O2: Determinar la relación de la gestión organizativa operacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.	significativa entre gestión organizativa operacional y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.	Pedagógica curricular	Métodos de enseñanza	11		
				Contenido curricular	12		
				Desarrollo de competencias	13		
				Estrategias de evaluación	14		
				Propuestas formativas	15		
Variable dependiente: Calidad de formación en los docentes							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
P3: ¿Cuál es la relación de la gestión pedagógica curricular y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023?	O3: Determinar la relación de la gestión pedagógica curricular y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.	H3: Existe relación significativa entre gestión pedagógica curricular y calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima,2023.	Gestión estratégica	Enfoques del currículo nacional	1	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4)	Ineficiente Regular Eficiente
				Proyecto curricular institucional	2		
				Liderazgo pedagógico	3		
				Desempeño institucional	4		
				Clima institucional	5		
Formación integral				Especialización del docente	6		
				Orientación pedagógica	7		
				Estrategias pedagógicas	8		

			Evaluación del desempeño	9	Totalmente de acuerdo (5)	
			Apoyo de la familia	10		
		Soporte y recursos en los procesos pedagógicos	Infraestructura	11		
			Potencialización de recursos	12		
			Promueve las capacidades	13		
			Seguimiento de competencias	14		
			Mecanismos	15		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INVESTIGACION Y
DOCENCIA UNIVERSITARIA

Estimada (o) estudiante le saludo muy cordialmente, el siguiente cuestionario tiene como fin la aprobación de mi investigación **GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE FORMACIÓN EN LOS DOCENTES EN LA CIUDAD DE LIMA, 2023**. Por lo cual te invito a su participación, tu respuesta es de gran importancia por ello te pido honestidad y sinceridad al momento de responder las preguntas.

Muchas gracias por su apoyo.

CUESTIONARIO RESPECTO A: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Lee analíticamente cada frase y coloca una (X) en la respuesta que consideres adecuada.

Edad: _____ Fecha: _____

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	02	03	04	05

VARIABLE 1: GESTIÓN ORGANIZACIONAL						
N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
Administrativo -financiero						
1	La Institución gestiona sus finanzas de manera ordenada y transparente para garantizar el funcionamiento y mantenimiento.					
2	Los directivos de la Institución promueven el empoderamiento del colaborador y el trabajo en equipo.					
3	En la Institución se trabaja en equipo para el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y otros documentos de gestión.					
4	Los directivos proporcionan materiales y equipos para el funcionamiento y mantenimiento de los bienes e inmuebles.					
5	La biblioteca se administra, controla, clasifica y opera con los acervos bibliográficos, hemerográficos y de información actualizada.					
Organizativa-Operacional						
6	Conoce la visión y misión de la institución y contribuye con ella a través de su trabajo.					
7	La institución cuenta con un manual de organización de funciones MOF, con especificación del perfil y actividades a desarrollar cada colaborador.					
8	La institución empodera a los trabajadores en la toma de decisiones.					

9	La administración controla y maneja la eficiencia de los servicios y controla las áreas académicas.					
10	El sistema académico controla, coordina y dirige la planeación y programas en la estructura del docente, la información y comunicación en la enseñanza – aprendizaje.					
	Pedagógica-Curricular					
11	Los docentes desarrollan métodos de enseñanza con didáctica en aprendizaje, evaluando el nivel y capacidades cognitivas, emocionales y evolutivas.					
12	El contenido curricular responde a la formación integral del estudiante con capacidad para afrontar altos niveles en su carrera profesional.					
13	La selección de textos va con dirección al curricular y desarrollo de competencias.					
14	Las estrategias e instrumentos de evaluación permiten reconocer los objetivos planteados.					
15	La práctica docente busca llevar al plano de la enseñanza todas las propuestas del contenido formativo.					



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMATICA
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INVESTIGACION Y
DOCENCIA UNIVERSITARIA

Estimada (o) estudiante le saludo muy cordialmente, el siguiente cuestionario tiene como fin la aprobación de mi investigación: **GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES EN EL PERU, 2023**. Por lo cual te invito a su participación, su respuesta es de gran importancia por ello te pido honestidad y sinceridad al momento de responder las preguntas.
 Muchas gracias por su apoyo.

CUESTIONARIO RESPECTO A: CALIDAD DE FORMACION DEL DOCENTE

Instrucciones: Lee analíticamente cada frase y coloca una (X) en la respuesta que consideres adecuada.

Edad: _____ Fecha: _____

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	02	03	04	05

VARIABLE 2: CALIDAD DE FORMACION DEL DOCENTE						
N°	DIMENSIONES					
	Gestión estratégica	1	2	3	4	5
1	El PEI es pertinente, responde a los enfoques transversales del currículo nacional vigente y orienta el quehacer institucional en la mejora permanente de los procesos que dan soporte al desarrollo integral, los aprendizajes y la formación integral en los estudiantes.					
2	El Proyecto Curricular Institucional (PCI) es coherente con el PEI, diversifica el currículo nacional/regional manteniendo altas expectativas de desempeño de los estudiantes y orienta la implementación de los procesos pedagógicos que apoyan su desarrollo integral y los aprendizajes.					
3	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico colaborativo, manteniendo una visión común centrada en la mejora continua, el desarrollo integral y los aprendizajes de los estudiantes.					
4	La institución gestiona la información sobre la organización y desempeño institucional para planificar, implementar y evaluar mejoras que impacten en el desarrollo integral, el logro de los aprendizajes y los objetivos institucionales.					

5	El clima institucional es acogedor, contribuye al logro de los objetivos institucionales y a las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad estudiantil, previniendo situaciones de violencia que afecten la integridad física y estabilidad emocional de los estudiantes.					
	Formación integral					
6	La Institución brinda soporte pedagógico, promueve la innovación, la especialización y actualización disciplinar del equipo docente para que desarrolle las competencias necesarias que faciliten el desarrollo integral, el logro de los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes.					
7	La programación curricular es coherente con el PCI y orienta la implementación de intervenciones pedagógicas efectivas para el desarrollo y el aprendizaje de los estudiantes.					
8	La Institución implementa estrategias pedagógicas coherentes con la programación curricular, generando un clima favorable y acogedor.					
9	La Institución monitorea y evalúa el desarrollo y desempeño de los estudiantes respecto a las competencias y estándares de aprendizaje, involucrándolos en el proceso.					
10	La Institución trabaja de manera organizada con las familias desarrollando estrategias colaborativas que apoyen los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes.					
	Soporte y recursos para los procesos pedagógicos					
11	La Institución gestiona la infraestructura para los procesos pedagógicos, desarrollo y aprendizajes de los estudiantes respondiendo a las necesidades de toda la comunidad estudiantil.					
12	La Institución gestiona recursos para potenciar el desarrollo, facilitar el logro de los aprendizajes y la formación integral, respondiendo a las necesidades de los estudiantes.					
13	La Institución promueve el desarrollo de capacidades del personal de apoyo y/o administrativo para su mejor desempeño en el soporte al quehacer institucional.					
14	La Institución cuenta con un programa de seguimiento de logro de competencias y plan de nivelación según corresponda.					
15	La Institución evidencia mecanismos de seguimiento a egresados.					

Anexo 4. Evidencia digital de similitud

turnitin

1 de 1: Jhony Rechler Jara Caballero

Gestión organizacional y la calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima, 2023

Similitud 23% Marcas de alerta

Informe estándar Informe en inglés no disponible Más información

23% Similitud estándar

Todas las fuentes Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet **hdl.handle.net** 33% 3212 palabras coincidentes


2 Internet **repositorio.ucv.edu.pe** 26% 2533 palabras coincidentes

3 Trabajos del estudiante **Universidad Cesar Vallejo** 16% 1515 palabras coincidentes

4 Internet **repositorio.upc.edu.pe** 16% 1484 palabras coincidentes

5 Internet **repositorio.ume.edu.pe** 9% 905 palabras coincidentes

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



TESIS



Gestión organizacional y la calidad de formación en los docentes de la educación superior en la Ciudad de Lima, 2023.

AUTOR:
Jara Caballero, Jhony Rechler

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Investigación y Docencia Universitaria

ASESOR:
Dr. Vegas Gallo Edwin Agustín.
Orcid:0000-0002-25366-0115

LIMA – PERÚ
2024

Página 1 de 67 | 11545 palabras | 145%  

Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: JARA CABALLERO JHONY RECHER

DNI: 09447280 Correo electrónico: gestoresyconsultores17@gmail.com

Domicilio: Manzana D lote 23-24-25 Residencial los Sauces de Carabayllo

Teléfono fijo: 01-5039080 Teléfono celular: 906477273

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: Escuela de Post Grados Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis(x)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

Gestión organizacional y la calidad de formación en los docentes de la educación superior en la

Ciudad de Lima, 2023.

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. (x) Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

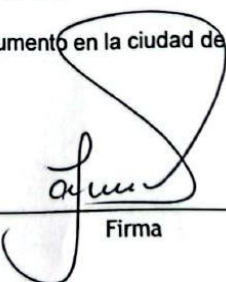
Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

() Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

05 días del mes de agosto de 20214.


Firma

