

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023**

TESIS

Presentada por:

Bach. Graciela Herrera Peña
ORCID: 0000-0002-6322-8219

CARÁTULA

Asesor:

Mag. Giovana Rosario Barreda Quispe
ORCID: 0000-0001-9213-6543

Para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ
2026

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023**

TESIS

Presentada por:

Bach. Graciela Herrera Peña
ORCID: 0000-0002-6322-8219

CARÁTULA

Asesor:

Mag. Giovana Rosario Barreda Quispe
ORCID: 0000-0001-9213-6543

Para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ
2026

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

**RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023.**

Presentada por:

Bach. Graciela Herrera Peña

**Tesis sustentada y aprobada el 21 de mayo del 2026; ante el siguiente jurado
examinador:**

PRESIDENTE: Dra. Cecilia Claudia Montesinos Valencia

SECRETARIO: Dra. Ana Luz Margarita Borda Soaquita

VOCAL: Mag. Marisol Marie Zegarra Begazo

ASESOR: Mag. Giovana Rosario Barreda Quispe

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **GRACIELA HERRERA PEÑA**, en calidad de **EGRESADA** de la **Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa** de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 45439134.

Soy autor (a) de la tesis titulada: **“RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023”**, con asesora: Mag. Giovana Rosario Barreda Quispe.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de **Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa** y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 6% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 21 de mayo del 2026.



Nombres y apellidos: Graciela Herrera Peña

DNI: 45439134

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía, mi refugio y la luz que iluminó cada paso de este camino. Gracias por darme fortaleza, sabiduría y perseverancia para superar cada desafío y alcanzar esta importante meta profesional.

A mi querida hija, quien es mi mayor inspiración y la razón de mis esfuerzos. Tu amor, tus sonrisas y tu presencia han sido la fuerza que me impulsó a seguir adelante aun en los momentos más difíciles. Este logro también es tuyo, porque eres mi mayor motivación y mi más grande bendición.

Con todo mi amor y gratitud, dedico este trabajo, fruto de la fe, el esfuerzo y la esperanza de construir un mejor futuro.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor de tesis, por su aporte sustancial a la investigación y buena guía para cumplir con los objetivos planteados y a toda mi familia.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
ÍNDICE DE APÉNDICES	xviii
RESUMEN	xix
ABSTRACT	xx
INTRODUCCIÓN	21
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	24
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	24
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	26
1.2.1 Interrogante principal	26
1.2.2 Interrogantes secundarias	27
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	27
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	31
1.4.1 Objetivo general	31
1.4.2 Objetivos específicos	31
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	32
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	32
2.1.1 Antecedentes internacionales	32
2.1.2 Antecedentes latinoamericanos	35
2.1.3 Antecedentes a nivel nacionales	38
2.1.4 Antecedentes a nivel local	42
2.2 BASES TEÓRICO	45
2.2.1 Variable Gestión Institucional Educativa	45
2.2.2 Variable Desempeño Docente	59

2.3	Definición de Conceptos	74
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		79
3.1	HIPÓTESIS	79
3.1.1	Hipótesis general	79
3.1.2	Hipótesis específicas	79
3.2.1	Identificación de la variable independiente	80
3.2.2	Identificación de la variable dependiente	81
3.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN	85
3.4	NIVEL DE INVESTIGACIÓN (ALCANCE)	85
3.5	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	86
3.6	ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	86
3.7	POBLACIÓN Y MUESTRA	87
3.7.1	Unidad de estudio	87
3.7.2	Población	87
3.7.3	Muestra	87
3.8	PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	88
3.8.1	Procedimiento	88
3.8.2	Técnicas	89
3.8.3	Instrumentos	90
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		92
4.1	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	92
4.2	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	93
4.3	RESULTADOS	95
4.3.1	Características de la muestra	95
4.3.2	Análisis descriptivo de Variable 1 Gestión institucional educativa	96
4.3.3	Análisis descriptivo de la Variable 2 Desempeño docente institucional	108
4.3.4	Análisis descriptivo de los ítems del instrumento de la Variable 1 Gestión institucional educativa	120
4.3.4	Análisis descriptivo de los ítems del instrumento de la Variable 2 Desempeño docente institucional	150

4.4	PRUEBA ESTADÍSTICA	180
4.5	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	182
4.5.1.	Comprobación de la hipótesis general.	182
4.5.2.	Comprobación de la primera hipótesis específica.	186
4.5.3.	Comprobación de la segunda hipótesis específica.	190
4.5.4.	Comprobación de la tercera hipótesis específica.	194
4.5.5.	Comprobación de la cuarta hipótesis específica.	198
4.5.6.	Comprobación de la quinta hipótesis específica.	202
4.6	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	206
	CONCLUSIONES	213
	RECOMENDACIONES	215
	REFERENCIAS	218
	APÉNDICE	232

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de las variables.	84
Tabla 2.	Género de los investigados.	95
Tabla 3.	Variable 1 Gestión institucional educativa.	96
Tabla 4.	Dimensión 1 Gestión directiva.	98
Tabla 5.	Dimensión 2 Gestión de recursos educativos.	100
Tabla 6.	Dimensión 3 Gestión curricular.	102
Tabla 7.	Dimensión 4 Gestión de supervisión educativa.	104
Tabla 8.	Dimensión 5 Gestión de capacitación docente institucional.	106
Tabla 9.	Variable 2 Desempeño docente institucional.	108
Tabla 10.	Dimensión 1 Planificación pedagógica.	110
Tabla 11.	Dimensión 2 Estrategias metodológicas.	112
Tabla 12.	Dimensión 3 Evaluación del aprendizaje.	114
Tabla 13.	Dimensión 4 Uso de recursos didácticos.	116
Tabla 14.	Dimensión 5 Compromiso profesional docente.	118
Tabla 15.	Pregunta 1 La planificación institucional del SENCICO orienta adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas..	120
Tabla 16.	Pregunta 2 Las autoridades del SENCICO ejercen liderazgo en la organización de las actividades educativas..	122
Tabla 17.	Pregunta 3 La gestión directiva promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales programados..	124
Tabla 18.	Pregunta 4 El equipamiento técnico disponible es adecuado para el desarrollo de las actividades formativas..	126
Tabla 19.	Pregunta 5 La infraestructura educativa del SENCICO facilita el desarrollo del proceso de enseñanza..	128
Tabla 20.	Pregunta 6 La institución proporciona los materiales educativos necesarios para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje..	130
Tabla 21.	Pregunta 7 Los programas curriculares se actualizan de acuerdo con las necesidades del sector construcción..	132

Tabla 22.	Pregunta 8 Los planes de estudio responden al perfil profesional técnico requerido..	134
Tabla 23.	Pregunta 9 El material didáctico utilizado está alineado con los contenidos curriculares establecidos..	136
Tabla 24.	Pregunta 10 La institución realiza supervisión pedagógica del desarrollo de las sesiones de aprendizaje..	138
Tabla 25.	Pregunta 11 La supervisión educativa contribuye a mejorar el desempeño docente..	140
Tabla 26.	Pregunta 12 La institución realiza seguimiento al cumplimiento de la programación académica..	142
Tabla 27.	Pregunta 13 El SENCICO desarrolla programas de capacitación pedagógica dirigidos a los docentes..	144
Tabla 28.	Pregunta 14 La institución promueve la actualización metodológica de los docentes..	146
Tabla 29.	Pregunta 15 Las capacitaciones institucionales fortalecen las competencias pedagógicas del docente..	148
Tabla 30.	Pregunta 1 Los docentes de esta institución planifican sus sesiones de aprendizaje considerando las competencias de la asignatura..	150
Tabla 31.	Pregunta 2 Los docentes organizan actividades de aprendizaje coherentes con los objetivos de la sesión..	152
Tabla 32.	Pregunta 3 Los docentes desarrollan sus sesiones conforme a la planificación establecida..	154
Tabla 33.	Pregunta 4 Los docentes utilizan metodologías que promueven la participación activa de los estudiantes..	156
Tabla 34.	Pregunta 5 Los docentes promueven el diálogo y la discusión durante el desarrollo de las clases..	158
Tabla 35.	Pregunta 6 Los docentes relacionan los contenidos desarrollados con situaciones reales del contexto profesional..	160
Tabla 36.	Pregunta 7 Los docentes evalúan el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con los objetivos de la asignatura..	162

Tabla 37.	Pregunta 8 Los docentes utilizan diversos instrumentos para evaluar el aprendizaje..	164
Tabla 38.	Pregunta 9 Los docentes brindan retroalimentación oportuna a los estudiantes sobre su desempeño académico..	166
Tabla 39.	Pregunta 10 Los docentes utilizan materiales educativos que facilitan la comprensión de los contenidos..	168
Tabla 40.	Pregunta 11 Los docentes utilizan recursos tecnológicos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje..	170
Tabla 41.	Pregunta 12 Los docentes seleccionan recursos didácticos adecuados según las características de los estudiantes..	172
Tabla 42.	Pregunta 13 Los docentes cumplen oportunamente con la entrega de registros académicos solicitados por la institución..	174
Tabla 43.	Pregunta 14 Los docentes cumplen con el desarrollo completo de las sesiones programadas en el semestre académico..	176
Tabla 44.	Pregunta 15 Los docentes participan en actividades institucionales orientadas a mejorar la calidad educativa..	178
Tabla 45.	Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.	180
Tabla 46.	Prueba estadística para la hipótesis general de la investigación	184
Tabla 47.	Prueba estadística para la primera hipótesis específica de la investigación	188
Tabla 48.	Prueba estadística para la segunda hipótesis específica de la investigación	192
Tabla 49.	Prueba estadística para la tercera hipótesis específica de la investigación	196
Tabla 50.	Prueba estadística para la cuarta hipótesis específica de la investigación	200
Tabla 51.	Prueba estadística para la quinta hipótesis específica de la investigación	204

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Alineamiento de Planeamiento Institucional	47
Figura 2.	Variable 1 Gestión institucional educativa.	97
Figura 3.	Dimensión 1 Gestión directiva.	99
Figura 4.	Dimensión 2 Gestión de recursos educativos.	101
Figura 5.	Dimensión 3 Gestión curricular.	103
Figura 6.	Dimensión 4 Gestión de supervisión educativa.	105
Figura 7.	Dimensión 5 Gestión de capacitación docente institucional.	107
Figura 8.	Variable 2 Desempeño docente institucional.	109
Figura 9.	Dimensión 1 Planificación pedagógica.	111
Figura 10.	Dimensión 2 Estrategias metodológicas.	113
Figura 11.	Dimensión 3 Evaluación del aprendizaje.	115
Figura 12.	Dimensión 4 Uso de recursos didácticos.	117
Figura 13.	Dimensión 5 Compromiso profesional docente.	119
Figura 14.	Pregunta 1 La planificación institucional del SENCICO orienta adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas..	121
Figura 15.	Pregunta 2 Las autoridades del SENCICO ejercen liderazgo en la organización de las actividades educativas..	123
Figura 16.	Pregunta 3 La gestión directiva promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales programados..	125
Figura 17.	Pregunta 4 El equipamiento técnico disponible es adecuado para el desarrollo de las actividades formativas..	127
Figura 18.	Pregunta 5 La infraestructura educativa del SENCICO facilita el desarrollo del proceso de enseñanza..	129
Figura 19.	Pregunta 6 La institución proporciona los materiales educativos necesarios para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje..	131
Figura 20.	Pregunta 7 Los programas curriculares se actualizan de acuerdo con las necesidades del sector construcción..	133
Figura 21.	Pregunta 8 Los planes de estudio responden al perfil profesional técnico requerido..	135

Figura 22.	Pregunta 9 El material didáctico utilizado está alineado con los contenidos curriculares establecidos..	137
Figura 23.	Pregunta 10 La institución realiza supervisión pedagógica del desarrollo de las sesiones de aprendizaje..	139
Figura 24.	Pregunta 11 La supervisión educativa contribuye a mejorar el desempeño docente..	141
Figura 25.	Pregunta 12 La institución realiza seguimiento al cumplimiento de la programación académica..	143
Figura 26.	Pregunta 13 El SENCICO desarrolla programas de capacitación pedagógica dirigidos a los docentes..	145
Figura 27.	Pregunta 14 La institución promueve la actualización metodológica de los docentes..	147
Figura 28.	Pregunta 15 Las capacitaciones institucionales fortalecen las competencias pedagógicas del docente..	149
Figura 29.	Pregunta 1 Los docentes de esta institución planifican sus sesiones de aprendizaje considerando las competencias de la asignatura..	151
Figura 30.	Pregunta 2 Los docentes organizan actividades de aprendizaje coherentes con los objetivos de la sesión..	153
Figura 31.	Pregunta 3 Los docentes desarrollan sus sesiones conforme a la planificación establecida..	155
Figura 32.	Pregunta 4 Los docentes utilizan metodologías que promueven la participación activa de los estudiantes..	157
Figura 33.	Pregunta 5 Los docentes promueven el diálogo y la discusión durante el desarrollo de las clases..	159
Figura 34.	Pregunta 6 Los docentes relacionan los contenidos desarrollados con situaciones reales del contexto profesional..	161
Figura 35.	Pregunta 7 Los docentes evalúan el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con los objetivos de la asignatura..	163
Figura 36.	Pregunta 8 Los docentes utilizan diversos instrumentos para evaluar el aprendizaje..	165

Figura 37. Pregunta 9 Los docentes brindan retroalimentación oportuna a los estudiantes sobre su desempeño académico..	167
Figura 38. Pregunta 10 Los docentes utilizan materiales educativos que facilitan la comprensión de los contenidos..	169
Figura 39. Pregunta 11 Los docentes utilizan recursos tecnológicos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje..	171
Figura 40. Pregunta 12 Los docentes seleccionan recursos didácticos adecuados según las características de los estudiantes..	173
Figura 41. Pregunta 13 Los docentes cumplen oportunamente con la entrega de registros académicos solicitados por la institución..	175
Figura 42. Pregunta 14 Los docentes cumplen con el desarrollo completo de las sesiones programadas en el semestre académico..	177
Figura 43. Pregunta 15 Los docentes participan en actividades institucionales orientadas a mejorar la calidad educativa..	179

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1. Matriz de consistencia	233
Apéndice 2. Instrumento de recolección de datos	234
Apéndice 3. Validación de instrumentos	240
Apéndice 4. Base de datos	248

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión institucional educativa y el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) Tacna, durante el año 2023. Metodológicamente, el estudio correspondió a un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por docentes de la institución, empleándose la encuesta y fichas de observación como técnicas de recolección de datos, y el coeficiente Rho de Spearman para el análisis inferencial. A nivel descriptivo, los resultados evidenciaron que la gestión curricular fue percibida mayoritariamente en niveles muy alto (36,84%); la gestión de capacitación docente institucional se ubicó en niveles alto (34,21%); asimismo, el desempeño docente institucional se concentró principalmente en niveles alto (39,47%). En el análisis inferencial, se determinó una relación directa y significativa entre la gestión institucional educativa y el desempeño docente ($p = 0,000$; $rs=0,703$). Asimismo, se evidenció relación significativa entre la gestión de recursos directiva y el desempeño docente ($rs = 0,587$; $p = 0,000$); gestión de recursos educativos y el desempeño docente ($rs = 0,733$; $p = 0,000$), entre la gestión curricular y el desempeño docente ($rs = 0,719$; $p = 0,000$), entre la gestión de supervisión educativa y el desempeño docente ($rs = 0,563$; $p = 0,000$) y entre la capacitación docente institucional y el desempeño docente ($rs = 0,644$; $p = 0,000$). Se concluye que la gestión institucional educativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente en SENCICO Tacna, evidenciándose que el fortalecimiento de sus dimensiones contribuye a mejorar la calidad del desempeño pedagógico.

Palabras clave: *gestión educativa, desempeño del docente, calidad de la educación, formación profesional.*

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between educational institutional management and teaching performance at the National Training Service for the Construction Industry (SENCICO) in Tacna during 2023. Methodologically, the study followed a quantitative approach, basic type, correlational level, and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of teachers from the institution, and surveys and observation sheets were used as data collection techniques. Spearman's Rho coefficient was applied for inferential analysis. At the descriptive level, the results showed that curricular management was mostly perceived at a very high level (36.84%); institutional teacher training management was mainly at a high level (34.21%); likewise, institutional teaching performance was predominantly concentrated at a high level (39.47%). In the inferential analysis, a direct and significant relationship was found between educational institutional management and teaching performance ($p = 0.000$; $r_s = 0.703$). Likewise, significant relationships were identified between directive management and teaching performance ($r_s = 0.587$; $p = 0.000$); educational resources management and teaching performance ($r_s = 0.733$; $p = 0.000$); curricular management and teaching performance ($r_s = 0.719$; $p = 0.000$); educational supervision management and teaching performance ($r_s = 0.563$; $p = 0.000$); and institutional teacher training management and teaching performance ($r_s = 0.644$; $p = 0.000$). It is concluded that educational institutional management is directly and significantly related to teaching performance at SENCICO Tacna, demonstrating that strengthening its dimensions contributes to improving the quality of pedagogical performance.

Keywords: *educational management, teaching performance, quality of education, vocational training.*

INTRODUCCIÓN

Puede afirmarse que la calidad de la educación en el sector de la construcción está determinada, en última instancia, por la calidad de la práctica docente de los profesores. Por lo tanto, para formar a los ingenieros y técnicos altamente cualificados que exige la industria de la construcción, es indispensable que las instituciones educativas mejoren continuamente la capacidad de desempeño profesional de su personal docente. Como resultado, la calidad de la educación mejora, teniendo como premisa fundamental la optimización del rendimiento de los profesores.

Además, el mercado de la construcción está en constante evolución y las competencias profesionales requeridas por las empresas se están diversificando. En este contexto, las instituciones educativas deben prestar atención no solo a los estudiantes, sino también al desarrollo profesional de los propios docentes. En cierto sentido, se considera que los resultados educativos excelentes, más que originarse en el sistema educativo en sí, nacen en primer lugar del crecimiento cualitativo del profesorado.

El objetivo de este estudio es centrarse en los factores institucionales que respaldan la mejora del rendimiento docente y proporcionar conocimientos útiles para dicha optimización. Por consiguiente, los resultados obtenidos en esta investigación no solo se utilizarán como criterio de decisión para fortalecer la estructura de gestión de las instituciones educativas, sino que, más bien, sitúan el desarrollo de las capacidades de los docentes en el centro de la propuesta.

Sumado a esto, comprender los factores que influyen en las actividades educativas servirá como catalizador para replantear los sistemas de capacitación, las estructuras de evaluación y las modalidades de apoyo pedagógico. Aunque estas iniciativas conducirán finalmente a la formación del talento humano que demanda

la industria de la construcción, es crucial destacar que, antes de lograrlo, se debe alcanzar la mejora de la capacidad práctica de los docentes.

Este estudio cuenta con cuatro capítulos, en el primer capítulo se presenta el problema de investigación y se exponen claramente los antecedentes del problema, el objetivo del estudio y las hipótesis. Esta sección cumple la función de definir la dirección de toda la investigación pero, en conclusión, es el capítulo que organiza las preguntas fundamentales para hacer realidad la mejora del rendimiento docente. Posteriormente, se explican el trasfondo del problema y la necesidad de la investigación, constituyendo el punto de partida lógico del estudio. Además, cada elemento está dispuesto manteniendo una relación con los capítulos posteriores, lo que sustenta la coherencia global de la investigación.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico y se examinan los conceptos y estudios previos relevantes para esta investigación. Esto se debe a que la comprensión del objeto de estudio se profundiza mediante el entendimiento de las teorías relativas a la gestión institucional y al rendimiento docente. Por otra parte, la organización de la teoría no se realiza únicamente para el lector; es también un proceso en el cual el propio investigador profundiza su análisis comparando diversas posturas académicas. Como resultado, se clarifica la perspectiva analítica para explicar la capacidad de desempeño profesional de los docentes, consolidando la base académica de todo el estudio.

El tercer capítulo detalla el método de investigación. Se llega a la conclusión de que es fundamental seleccionar una metodología adecuada para los objetivos del estudio y, para ello, se examinan minuciosamente el tipo de investigación, el nivel de análisis que se pretende alcanzar y el diseño metodológico. Asimismo, se realiza un examen detallado de las técnicas de medición utilizadas para la recolección de datos. En otras palabras, el núcleo de este capítulo es el proceso de preparación para garantizar la confiabilidad y la validez. Dicha rigurosidad metodológica se

convierte en la condición necesaria para evaluar objetivamente el rendimiento de los docentes.

Finalmente, en el cuarto capítulo se presentan los resultados del análisis de los datos recolectados. Aunque la presentación de los hallazgos parezca ser el objetivo final, en realidad es el proceso para obtener una comprensión empírica sobre la mejora del rendimiento docente. Además, se realiza la contrastación de las hipótesis mediante análisis de estadística descriptiva e inferencial, y se discuten los resultados obtenidos desde múltiples perspectivas.

Se espera que las conclusiones y recomendaciones derivadas de este análisis no solo mejoren el sistema de gestión de las instituciones educativas, sino que también promuevan el crecimiento profesional de los docentes y, en última instancia, contribuyan a elevar la calidad de la educación en el ámbito de la construcción..

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sector de vivienda en América Latina ha tenido una mejora durante los últimos años, En el caso específico de Colombia, luego de muchos años de inversión por parte del gobierno, se logró que, de cada tres familias, dos cuenten con un hogar. Sin embargo, ahora ha surgido un nuevo problema, debido a la baja calidad de las viviendas y los desastres naturales. El gobierno de Colombia ha gastado alrededor de 5600 millones de dólares del 1998 a 2016 solo en reconstrucciones, lo que representa el 65% de la inversión en programas de vivienda que realizaron durante el 2012, eso sin contar con las vidas que se perdieron por una vivienda de baja calidad (Banco Mundial, 2019).

En el Perú, la problemática de la vivienda continúa constituyendo un desafío de alcance nacional. De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares, el Instituto Nacional de Estadística e Informática reportó que durante el año 2023 el 9,9% de los hogares presentó déficit habitacional, situación que comprende tanto la carencia de vivienda adecuada como la existencia de viviendas con condiciones insuficientes de habitabilidad. Asimismo, dicha problemática se manifiesta con mayor intensidad en las zonas rurales que en las urbanas (INEI, 2024).

En ese contexto, el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, a través del Fondo MIVIVIENDA, precisa que el déficit habitacional posee una dimensión cuantitativa, asociada a la insuficiencia de viviendas para atender a los hogares existentes, y una dimensión cualitativa, relacionada con viviendas que presentan deficiencias estructurales, hacinamiento o falta de servicios básicos. Estas condiciones evidencian que la demanda habitacional del país aún no ha sido plenamente satisfecha (MVCS, 2024).

Adicionalmente, los efectos económicos derivados de la pandemia de COVID-19 y el incremento de los costos de construcción generaron nuevas presiones sobre el sector vivienda, dificultando la reducción de las brechas habitacionales existentes. Por ello, el Estado peruano ha incorporado dentro de la Política Nacional de Vivienda y Urbanismo al 2030 diversas estrategias orientadas a mejorar las condiciones de acceso a viviendas dignas, seguras y adecuadas para la población (MVCS, 2022).

Tomando en cuenta esta situación, se llega a la idea de que es fundamental capacitar al capital humano que sostiene la oferta de vivienda. No obstante, la razón de esto tal vez deba explicarse más adelante. Esto se debe a que, mientras que la escasez de vivienda en sí depende de las políticas y de la situación económica, la calidad de la vivienda está estrechamente relacionada con las capacidades de los profesionales y técnicos que participan en su construcción. Desde esa perspectiva, una institución de formación para la industria de la construcción bajo la jurisdicción del gobierno peruano, debe tener el objeto de apoyar el desarrollo del sector mediante la formación de técnicos y operarios, la certificación de competencias laborales y las actividades de investigación.

Ante este panorama, se crea el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) un ente autónomo pero que depende del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento del Perú con el propósito de fortalecer los profesionales de este sector, así como de certificar técnicos, operarios y realizar aportes a partir de la investigación. De este modo, incrementa la mano de obra calificada en el Perú y satisface la necesidad de construcciones de calidad (SENCICO, 2022a).

Sin embargo, SENCICO establece anualmente un plan operativo institucional con las acciones establecidas que realizarán en su gestión educativa para alcanzar sus objetivos. Por ello, la evaluación del cumplimiento de la Gestión Institucional Educativa resulta de importancia, puesto que impacta directamente

con el Desempeño Docente, al ser quienes dictan los diferentes cursos a sus estudiantes (técnicos u operarios que estudian para incrementar sus capacidades y buscan desarrollarse en el campo laboral).

Es necesario indicar que, cuando no se alcanzan los objetivos y metas establecidas, se desencadena una serie de problemas para la entidad, se incumple el Plan Operativo y consecuentemente el Plan Estratégico Institucional; así mismo, ante un deficiente desempeño de los docentes, disminuiría el número de estudiantes en los diferentes cursos, afectando directamente los ingresos proyectados y habría una pérdida de los presupuestos establecidos previamente, dado que es una entidad gubernamental.

A la vez, si los estudiantes reciben una enseñanza deficiente, se alteraría la calidad de egresados y sus competencias, poniendo en riesgo la calidad de viviendas en la localidad de Tacna y en algunos casos, en el Perú. Ante ello, se considera que tanto la Gestión Institucional Educativa y la relación que pueda tener con el Desempeño Docente, es de vital importancia porque ambos aspectos están vinculados y que, en conjunto, afectan a sus estudiantes y a SENCICO, específicamente en la Provincia de Tacna.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Cómo se relaciona la gestión institucional educativa con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023?

1.2.2 Interrogantes secundarias

- a. ¿Cómo se relaciona la gestión directiva con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023?
- b. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos educativos con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023?
- c. ¿Cómo se relaciona la gestión curricular con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023?
- d. ¿Cómo se relaciona la gestión de la supervisión educativa con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023?
- e. ¿Cómo se relaciona la gestión de la capacitación docente institucional con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La justificación del desarrollo de este estudio se fundamenta en cuatro enfoques fundamentales: teórico, metodológico, práctico y legal.

1.3.1 Justificación Teórica

Se justifica de manera teórica, puesto que sus hallazgos servirán como antecedente para nuevos investigadores que deseen profundizar en las variables de estudio, es decir, la presente investigación de nivel explicativo puede ser

considerado como referente para desprender investigaciones de nivel experimental o aplicativo, teniendo en consideración a SENCICO de Tacna.

Con respecto a la Gestión Institucional Educativa, no se halló un modelo teórico específico para el desarrollo de la investigación; sin embargo, SENCICO cuenta con su propio documento institucional “Plan Operativo 2022” en el que precisan los indicadores de la evaluación. Con estos indicadores, se puede desarrollar un modelo teórico que pueda ser probado y que sirva de referencia para otras instituciones que carecen de uno.

Con respecto al Desempeño docente, existen diferentes modelos que provienen de la teoría. A la vez, en el Perú existen diversas herramientas de evaluación docente, entre las cuales resalta la desarrollada por Portillo (2017) en su investigación “Modelo de gestión académico docente y la evaluación del desempeño docente universitario”.

Dentro de la cual, se establecen cuatro: Percepción de los estudiantes, Planificación académica, Habilidades didácticas docente en el aula, Apreciación del desempeño laboral. Al culminar la investigación, los resultados servirán para integrar y complementar los actuales documentos de gestión de SENCICO.

1.3.2 Justificación Social

Esta investigación guarda una estrecha relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible Número 04, el cual plantea: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (Organización de las Naciones Unidas, 2015, párr. 1).

La instrucción técnica y productiva, tal como la proporcionada por SENCICO, es esencial para el progreso económico de la Región de Tacna. La formación de profesionales técnicos de alta calificación favorece la creación de puestos de trabajo y fortalece las entidades empresariales locales. Además, un

rendimiento docente de alta calidad incrementa las probabilidades de que los graduados de SENCICO se integren exitosamente en el mercado laboral, fomentando la competitividad de la región de Tacna, al disponer de una fuerza laboral más cualificada y preparada para afrontar los retos del mercado laboral.

1.3.3 Justificación Metodológica

En este estudio se utilizará el método científico para obtener resultados verídicos y bajo un enfoque positivista, fundamentado en el marco teórico; luego la recopilación y descripción de los datos, a través de la estadística; finalmente, los resultados podrán ser generalizados para SENCICO Tacna y más adelante, con otras investigaciones, para SENCICO en todo el Perú.

La investigación cuenta con una justificación metodológica, especialmente por el desarrollo del instrumento de investigación; el cual no considera únicamente el modelo de cuatro dimensiones establecidas por Portillo (2017), también se ha considerado medir estas dimensiones con diferentes instrumentos, lo cual representa una innovación en la investigación cuantitativa, porque medir el desempeño docente no solo es posible con cuestionarios auto aplicados a los docentes o con cuestionarios respondidos por los estudiantes o con la entrevista a los docentes o con fichas de observación u otros instrumentos (Tejedor, 2012).

En esta investigación se evaluará el desempeño docente con distintos instrumentos a la vez. En ese sentido, se usará una ficha de observación general con puntuaciones, a partir de las dimensiones:

Percepción de los estudiantes (cuestionario), Planificación académica (ficha de observación), Habilidades didácticas docente en el aula (ficha de observación), Apreciación del desempeño laboral (Análisis de documentos cuantitativo).

1.3.4 Justificación Legal

El motivo por el cual se llevó a cabo este estudio radica en que, dentro de las leyes y reglamentos internos que conforman la gestión administrativa del SENCICO, ya existen ciertos mecanismos de control para supervisar la actividad docente. Sin embargo, , no resulta fácil evaluar de manera integral el desempeño docente desde un enfoque basado en competencias utilizando únicamente dichos mecanismos. En este contexto, la presente investigación no pretende invalidar las operaciones existentes, ni tiene como único objetivo señalar la presencia de un vacío institucional. Por el contrario, busca, en cierto sentido, organizar los elementos de gestión que ya se emplean en el terreno técnico para desarrollarlos hacia un modelo de evaluación técnico y sistémico. Además, la metodología de medición propuesta en este estudio permite conocer la realidad de las actividades educativas de forma más objetiva, posicionándose como una herramienta de evaluación estandarizada con el potencial de integrarse, en el futuro, al marco normativo del SENCICO.

Por otra parte, se considera que este estudio contribuye a la mejora de la calidad educativa debido a que el desarrollo de un sistema de evaluación no es un desafío exclusivo de una sola organización. Como resultado, se deriva en primer lugar la premisa de que se requiere una mejora continua en las instituciones educativas; no obstante, detrás de esto subyace la realidad de que, a pesar de que muchas organizaciones realizan evaluaciones docentes, no se han establecido plenamente criterios unificados ni modelos de evaluación centrados en competencias. Más aún, el problema no es la falta de actividades de evaluación en sí mismas, sino la variabilidad observada en sus métodos e indicadores. Desde esta perspectiva, el presente estudio organiza las prácticas de gestión existentes hacia una forma más precisa, contribuyendo a la construcción de una base de evaluación estándar que conduzca a la mejora de los resultados educativos..

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 *Objetivo general*

Determinar la relación de la gestión institucional educativa con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

1.4.2 *Objetivos específicos*

- a. Analizar la relación de la gestión directiva con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.
- b. Evaluar la relación de la gestión de recursos educativos con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.
- c. Medir la relación de la gestión curricular con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.
- d. Establecer la relación de la gestión de la supervisión educativa con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.
- e. Determinar la relación de la gestión de la capacitación docente institucional con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 *Antecedentes internacionales*

Aravena y Gairín (2021) desarrollaron un interesante artículo que titula “Evaluación del Desempeño docente: Una mirada desde las Agencias acreditadoras” para la revista *profesorado*, tuvo como objetivo conocer las fortalezas y debilidades del paradigma de evaluación del profesor universitario desde la perspectiva de los organismos certificadores. Se realizaron cinco entrevistas en profundidad a profesores de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y organismos autónomos, y se realizó un análisis documental de 17 manuales de evaluación docente y un análisis de contenido de 17 informes de certificación. El resultado demuestra que las universidades no presentan diferencias significativas con relación a la metodología y los procesos internacionales empleados; sin embargo, estas universidades ofrecen diversos incentivos a los profesores, en los cuales se retrata la baja participación de los estudiantes en estos procesos y la mayor habilidad de las universidades privadas en cuanto a las decisiones a la pública. Las conclusiones enfatizan lo importante que es que los organismos autónomos y las universidades desarrollen un amplio programa de retroalimentación y al mismo tiempo promuevan acciones para elevar el estatus del buen saber académico.

Gamboa-Suárez et al. (2020) en su artículo titulado “Gestión institucional en el marco de la acreditación de alta calidad de programas académicos: relatos de actores educativos, para la revista *Espacios*”, tuvo como objetivo comprender los informes de docentes y estudiantes sobre la gestión institucional en procesos de acreditación de alta calidad. El presente estudio se realizó desde un paradigma cualitativo. La población estuvo compuesta por docentes y estudiantes afiliados a las carreras de Enfermería e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Francisco de

Paula Santander (Cúcuta). Una muestra de 40 personas, equivalente al 30% de la población, fue compuesta por 12 docentes y 28 estudiantes. Los resultados mostraron la existencia de diferencias notorias entre docentes de aula y profesores, hasta se menciona la exclusión como tema preocupante. Como conclusión se destaca la necesidad de que profesores y estudiantes participen en procesos de aprendizaje de segundas lenguas para aumentar su movilidad y acceso a materiales bibliotecarios de alto impacto.

Zamora (2021) realizó un estudio y lo publicó en un formato de artículo el cual titula “La evaluación del desempeño docente mediante cuestionarios en la universidad: Su legitimidad según la literatura y los requerimientos para que sea efectiva”, para la Revista Actualidades Investigativas en Educación, tuvo como objetivo discutir acerca de la utilidad del cuestionario como mecanismo de evaluación docente y los requerimientos para garantizar su efectividad. Como instrumento se utilizaron cuestionarios, el énfasis en estos instrumentos relacionaron teórica, metodológica y empíricamente con una amplia gama de investigaciones en el campo de la psicología educativa y de la calidad académica, las cuales reconocen que el diseño de instrumentos para evaluar la efectividad de la enseñanza debe reflejar la multidimensionalidad que implica el proceso formativo. Los resultados muestran que la evaluación docente por medio de cuestionarios aplicados a estudiantes facilita que la medición se realice de forma sistemática y regular. Con ello propicia una cultura de evaluación y de mejora continua. De esta manera, se concluye, que los datos obtenidos de la evaluación docente a través de cuestionarios pueden ser utilizados como prueba de la calidad académica de la institución o como medio para seguir una carrera que busque reconocimiento en términos de acreditación o certificación nacional o internacional.

López et al. (2019) en el artículo titulado “Análisis del desempeño docente en la educación para el emprendimiento en un contexto español” para la revista Aula Abierta de la Universidad de Oviedo, el propósito fue establecer la situación actual de la educación para el emprendimiento en el profesorado de centros

educativos de Granada (España) es el objetivo de este estudio. De acuerdo con estadísticos descriptivos y correlacionales bivariados, se implementó un cuestionario “ad hoc” para la recolección de datos y una metodología descriptiva con un diseño no experimental por método de encuesta. La muestra estuvo formada por 312 docentes. Los resultados mostraron la existencia de una asociación estadística significativa entre el tipo de centro y el modo de trabajo; de esta manera, el tipo de "asignatura específica" se lleva más acabo en los centros concertados, mientras que el "modo transversal" de trabajar los contenidos en las diferentes áreas del currículo se utiliza menos en los centros concertados con respecto a los privados y públicos. Se concluye que, a pesar de su asentamiento, hay un margen de mejora significativa en la educación para el emprendimiento en tal ciudad. En el tratamiento de la competencia emprendedora, los profesores recurren, con escasas dificultades, una metodología tradicional y un enfoque teórico, lo cual implica una instrucción desactualizada y poco motivadora para el alumnado.

Kartini et al. (2020) desarrollaron una investigación que publicaron en el artículo “La influencia del liderazgo, la supervisión académica y la competencia profesional del director en el desempeño de los docentes” para la Revista Internacional de Ciencias y Tecnologías Progresistas (IJPSAT), tuvo como objetivo examinar la influencia significativa del liderazgo, la supervisión académica y la competencia profesional del director en el desempeño de los docentes. Esta investigación pertenece al tipo cuantitativo correlacional parcial y simultáneo. La muestra fue de 128 profesores. Como resultado se afirmó que para mejorar el desempeño de los docentes de secundaria en el Sub Rayón 06 Banyuasin Regency es necesario mejorar la capacidad de los docentes, especialmente en el caso del desarrollo profesional sostenible.

Como conclusión existe una influencia entre el liderazgo del director, la supervisión académica y la competencia profesional simultánea en el desempeño de los docentes de secundaria en el Sub Rayón 06 Banyuasin, esto significa que el

desempeño docente puede mejorarse si el liderazgo del director, la supervisión académica y los profesionales También se mejoran las competencias.

2.1.2 Antecedentes latinoamericanos

Briceño et al. (2020) desarrolló un estudio que titula “Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje” la cual tuvo como objetivo principal, describir el modelo de gestión educativa de los programas de postgrados en modalidad virtual de aprendizaje de la Universidad Arturo Prat del Estado de Chile. En cuanto a la metodología utilizada, el investigador optó por un enfoque cualitativo y consideró la sistematización de experiencias.

Entre los resultados, se obtuvo que el modelo de contar con una estructura basada en: bases teóricas, normativas y políticas que respaldan un modelo para la educación, enseguida las estrategias de gestión que disponen de las condiciones necesarias al estudiante para graduarse, tecnología que respalda la metodología de aprendizaje y el soporte constante para mantener los estándares de calidad. La investigación concluyó que, el funcionamiento eficaz de un modelo de gestión educativo virtual depende de un sistema que se complementa con material institucional, apoyo tecnológico y la propia gestión académica de soporte.

Martínez et al. (2020) en su artículo científico titulado “El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional”, tuvo como objetivo realizar un análisis del rol docente desde la perspectiva del mundo real de un profesional. La investigación se realizó utilizando un paradigma pragmático de métodos mixtos y un diseño correlacional exploratorio secuencial. Según algunos resultados, el 2.4% de la muestra representativa mostró un desempeño docente excelente, el 7.3% un desempeño docente mal y el 39% de los profesores observados registraron un desempeño docente excelente. La conclusión es que se requiere una evaluación del desempeño del docente en el aula, ya que proporciona una imagen realista de la práctica docente y ayuda a mejorar las áreas de oportunidad identificadas. Esto se

debe a que un examen no capta el desempeño del docente en el contexto de las situaciones que surgen diariamente.

Toledo (2020) realizó un artículo científico que titula “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente” para la revista *Compás Empresarial* de la universidad privada del Valle-Bolivia, tuvo como objetivo crear una teoría fundamentada en el liderazgo directivo y el papel educativo. Desde este enfoque, se busca establecer criterios válidos que, de la perspectiva científica, representen la relevancia capital de la función del liderazgo y desempeño docente que se ejecuta, como una figura relevante y un modelo a seguir. La relevancia del liderazgo directivo y la función educativa se destaca también de la perspectiva colaborativa, ya que se consideran como desempeños que se unen conjuntamente. El diseño es transversal no experimental; el tipo descriptivo-correlacional fue el fundamento de la investigación desde un punto metodológico. La muestra de investigación se eligió de la siguiente manera: para la variable liderazgo se eligieron cinco instructores del personal de control académico de la universidad, y para la variable desempeño se eligieron diez estudiantes de la carrera de ingeniería comercial de la Universidad Mayor de San Simón.

Los resultados mostraron que el 40% de los participantes expresa estar de acuerdo con la actuación de los docentes en relación con su desempeño como líderes pedagógicos y su ejercicio de liderazgo efectivo en su desempeño docente laboral, un 40% se mantiene neutral frente a esta premisa y un 20% no está de acuerdo. Se concluyó que el estilo de liderazgo mayoritario que rige la gestión del director de la institución es democrático, con una clara tendencia a actuar de manera cortés y respetuosa hacia uno mismo, una actitud participativa que fomenta ese ambiente y un fuerte deseo de fomentar las relaciones interpersonales.

Cornejo-Zambrano y Jama-Zambrano (2021) en su artículo de revisión titulado “El Capital Intelectual y su impacto en el Desempeño Docente de las Universidades del Ecuador” para la revista *Ciencias de la Educación*, tuvo como

objetivo describir las definiciones y características que componen el capital intelectual, así como la aplicación de un modelo de gestión en el rol del docente en las universidades ecuatorianas, que contribuya al mejoramiento de la calidad de la enseñanza y sus diversos puntos de desarrollo, como así como formación y actualización continua. Los diseños que serán empleados en este estudio son longitudinales debido a su propósito descriptivo y su variante prospectiva, y transversales debido a su fundamentación en la descripción de dos variables. La metodología sugerida para la ejecución de este documento se basa en una revisión bibliográfica de estudios de investigación sobre artículos indexables realizados en Ecuador y países de América Latina. Entre los principales resultados se muestra que los modelos basados en la variable capital intelectual mejoran significativamente el desempeño del investigador como rol de apoyo en la universidad. Como conclusión el desempeño del profesor, enfocado en la visualización y valoración de las características, debe cumplir con las expectativas de una sociedad que busca su desarrollo mediante ella; el profesor es un factor que debe investigar y analizar para comprender su estado y realidad, y posteriormente, según sus criterios, establecer líneas de mejoramiento, lo que permitirá el desarrollo de la calidad educativa como medio para ofrecer un mejor producto a las exigencias o estándares que impone la sociedad actual.

Flores-Flores (2021) en su artículo titulado “La Gestión Educativa, disciplina con características propias” publicado en la revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, tuvo como objetivo mostrar las cualidades determinadas como propias de la gestión educativa. La metodología de construcción del estado del arte se basó en el desarrollo de las fases heurística, hermenéutica y holística se fundamentaron en el desarrollo del estado del arte. El análisis de la información, la fase hermenéutica se realizó con ayuda de una matriz de organización, que permite avanzar en el análisis particular de un texto y en la integración de varios de ellos a partir del uso de indicadores.

Entre los resultados se obtuvo que, el campo de estudio emergente en la gestión educativa proviene de la administración, y requiere realizar investigaciones educativas que le permitan afianzar sus características como propias y particulares. En conclusión, la gestión educativa también permite asegurar la calidad de la educación a través del fortalecimiento de las instituciones educativas, la capacitación, el desarrollo y la supervisión del personal docente. Esto se debe a que la gestión educativa sirve como plataforma para que los administradores tomen parte del liderazgo participativo y democrático.

2.1.3 Antecedentes a nivel nacionales

Castro (2021) realizó una investigación titulada “Gestión educativa en el rendimiento académico de los estudiantes de Electrotecnia Industrial IESTP Mariscal Ramón Castilla, Loreto, 2021” cuyo propósito fue establecer la influencia de la gestión educativa en el rendimiento académico de los estudiantes de Electrotecnia Industrial del IESTP, Loreto. 2021.

Por ello, se usó una investigación de tipo aplicada bajo un enfoque cuantitativo de nivel explicativo, además, se contó con una muestra conformada por 46 estudiantes a quienes se les aplicó una encuesta la cual fue validada por juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada por el coeficiente alfa de Cronbach.

Como resultado se obtuvo que el 70% de encuestados manifiestan un nivel de gestión educativa eficiente y el 56% de encuestados cuentan con un rendimiento académico alto; en ambas variables se observó un resultado favorable. Finalmente, la prueba estadística presentó una significancia de 0,02 y se pudo concluir que, la gestión educativa influye de manera positiva en los alumnos de electrotecnia industrial.

Ciprian (2021) tituló su investigación “Gestión educativa y rendimiento pedagógico en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL Cusco, 2020” la cual tuvo como principal objetivo, determinar el nivel de relación entre la Gestión

Educativa y el rendimiento pedagógico en Tres Instituciones Educativas de la UGEL Cusco, 2020. Es por ello, que se consideró un enfoque cuantitativo para su desarrolló, de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y método deductivo. Además, se trabajó con una muestra conformada por 94 profesores de primaria en tres diferentes colegios.

Los resultados mostraron que el 77.7% de participantes califican la gestión educativa como favorable; mientras tanto, el 74.5% califica el rendimiento pedagógico como favorable. Asimismo, el coeficiente de correlación fue de 0,755. A manera de conclusión, con un p-valor menor a 0,05 se estableció que una buena gestión educativa incrementa el nivel del rendimiento académico.

Avalos (2018) realizó una investigación titulada “Gestión Educativa y Rendimiento Académico de los estudiantes del 5to de secundaria de la Institución Educativa Hermano Anselmo María, Breña, 2018” la cual tuvo como principal objetivo, establecer la relación que existe entre la Gestión Educativa y el Rendimiento Escolar de los estudiantes del 5to de secundaria de la Institución Educativa Hermano Anselmo María, Breña, 2018.

Es así como, la investigación fue de diseño no experimental descriptivo correlacional y consideró como muestra a 103 alumnos que cursan quinto de secundaria, a ellos se les aplicó una encuesta. Los resultados pusieron en evidencia que el 74.8% de encuestados afirma que el rendimiento académico obtuvo un logro previsto, lo cual podría considerarse un resultado regular; mientras tanto, la gestión educativa es considerada como regular por el 77.7% de encuestados. Se concluye que existe correlación entre las variables, porque el p-valor fue de 0,011 menor a 0,05; sin embargo, el impacto que existe entre estas es débil, pues se halló un coeficiente de correlación equivalente a 0,201.

En el artículo elaborado por Estrada y Mamani (2020) titulado “Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de

Educación Básica” para la revista Innova Educación, como objetivo principal buscó establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas urbanas del distrito de Las Piedras. El método de investigación, un diseño descriptivo correlacional de corte transversal, no fue experimental. Todos los profesores que laboran en las 6 instituciones de educación básica que pertenecen al distrito de Las Piedras (Miguel Grau Seminario, Sudadero, Jorge Chávez Rengifo, Raúl Vargas Quiroz y Héroes de Illampu), que suman un total de 106 docentes, conformaron la población de estudio. En cuanto a la muestra, fue obtenida mediante un muestreo probabilístico estratificado, la cual fue de 83 docentes.

Los resultados muestran una relación fuerte, directa y significativa entre las características del compromiso organizacional y el desempeño docente. El coeficiente de correlación de Spearman, o rho, es de 0,724% y su valor p está por debajo del nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Se concluye que un mejor desempeño resultará luego que los docentes demuestren un mayor compromiso organizacional, y viceversa.

Rodriguez et al. (2021) desarrollan una investigación plasmada en el artículo que lleva como título “Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación” para la revista Propósitos y Presentaciones, tuvo como objetivo adquirir e interpretar, de manera conceptual y analítica, los estudios previos, teorías y conceptos relacionados con la temática de investigación sobre las habilidades blandas y el desempeño docente. Como resultado se obtuvo que las habilidades blandas son cruciales para el desarrollo académico-profesional, estas habilidades incluyen el saber escuchar y comunicar, pensar de manera crítica y saber ser líder; por otra parte, el desempeño docente se fundamenta en habilidades que resultan beneficiosas para el proceso de enseñanza, como la planificación, el manejo de nuevas tecnologías, interactuar de manera asertiva con los estudiantes, así como fomentar el trabajo colaborativo e individual. Se concluye que en el

contexto actual las habilidades blandas están intrínsecamente relacionadas al desempeño docente universitario.

Huamán et al. (2021) en su artículo de investigación titulado “Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19”, tuvo como objetivo detallar el rendimiento de los educadores de secundaria en el distrito de Huancavelica, Perú, en el contexto de la implementación de una educación remota durante la pandemia. La investigación adopta un enfoque cualitativo, estructurado a través de la metodología de teoría fundamentada y enfocado en la investigación del paradigma interpretativo socio-crítico. La entrevista semiestructurada fue utilizada como método e instrumento de investigación.

Entre los principales resultados, se resalta que los docentes en los tiempos de pandemia (Covid-19), se enfrentaron a momentos complejos de trabajo, por el cambio drástico de una educación presencial y remota, haciendo uso y manejo de recursos tecnológicos, que no todos los docentes conocían; que sin embargo, los propios docentes tiene como obligación moral adecuarse al modelo de la educación actual, a través del acceso a plataformas multimedia, el cierre de brechas de conectividad, el acceso a dispositivos electrónicos, desarrollo de políticas que potencien las capacidades de los estudiantes. Se concluye que existen cambios sustanciales en el comportamiento socioemocional de los docentes, evidenciándose con frecuencia la ansiedad, la soledad, el estrés, la tristeza, la preocupación, la ira y el pensamiento negativo, en tanto requieren fortalecer su capacidad adaptativa socio emocional, para enfrentar adecuadamente los retos que trae consigo la implementación de esta nueva modalidad de servicio educativo remoto.

García (2023) en su tesis de investigación titulada “Relación entre el estrés y desempeño docente en educación remota por pandemia Covid 19 - Institución Educativa Mariscal Castilla – Tarma” para la universidad Nacional del Centro del Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño de

docentes que trabajan en sistemas de aprendizaje a distancia, a raíz de la pandemia Covid -19 en el Instituto Educativo Mariscal Castilla de Tarma 2021. El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, de carácter fundamental, y de tipo correlacional. El cuestionario es el instrumento principal de la técnica de recolección de datos empleada, y la población consiste en 32 docentes. La metodología general de hipotético deductivo con diseño correlacional fue utilizada. Los resultados muestran que los docentes, con diferencia, presentan niveles de estrés moderadamente altos en el 40,6% de los casos y niveles de desempeño "logrado" en el 40,62%. Esto es consistente con la significancia de la prueba Tau C de Kendal, con un valor de p inferior a 0,000 y un coeficiente de $-0,621$, lo que indica la aceptación de la hipótesis alternativa de que niveles más bajos de estrés se asociarán con niveles más bajos de desempeño docente. Como conclusión el estrés y el rendimiento educativo tienen una relación inversa de buena evaluación, según estadísticamente significativa.

2.1.4 Antecedentes a nivel local

Ramos (2021) desarrolla una investigación que titula “Clima institucional y rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, 2020” la cual tuvo como principal objetivo, determinar la influencia existente entre clima institucional y rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata. La investigación fue básica de nivel descriptivo y correlacional; respecto al diseño, el investigador consideró que se trata de una investigación no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 56 estudiantes divididos en las dos carreras del instituto (contabilidad y computación e informática).

Entre los resultados, resalta que el 53,6% de estudiantes considera que el clima institucional es satisfactorio; por otra parte, el 94.6% de estudiantes cuenta con un promedio de notas suficientes. El investigador utilizó el estadístico Rho de

Spearman y obtuvo un p-valor equivalente a 0,003 menor a 0,05; por ello, se comprobó que existe relación entre las variables de estudio.

Silva (2020) realizó una investigación titulada “Incidencia de la gestión Institucional en la calidad de los servicios educativos de la Institución Educativa del nivel secundaria: Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico – Tacna, 2018” la cual tuvo como principal objetivo, determinar cuál es la incidencia de la gestión institucional en la calidad de los servicios educativos de la institución educativa de nivel Secundaria “Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico” de Tacna en 2018. La metodología utilizada se basó en un enfoque cuantitativo, desde la perspectiva epistemológica fue de paradigma positivista, de tipo básico, de diseño no experimental transaccional. Para la muestra se consideró la totalidad de la población, siendo así un total de 30 docentes a analizar, con un cuestionario.

Los resultados, obtenidos en los estadísticos descriptivos, indican que la gestión institucional y los servicios educativos son regulares, finalmente, para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman, que presentó una significancia equivalente a 0,001 por ello, se confirmó que existe influencia significativa de la gestión institucional en la calidad de los servicios, asimismo, el coeficiente de correlación (0,819) indicó que se trata de una relación positiva alta.

Rossi (2022) en su tesis titulada “Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la universidad privada de Tacna, 2021” para obtener el grado académico de doctorado en administración para la Universidad Privada de Tacna, tuvo como propósito estimar en qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño del docente en la Universidad Privada de Tacna de la región Tacna, 2021. Este estudio es de tipo básico con una ruta mixta en el que se utilizó el diseño explicativo secuencial; en el nivel cuantitativo se desarrolló la investigación explicativa y en el cualitativo se empleó la teoría fenomenológica; en el análisis de la información obtenida se emplearon la encuesta y la entrevista semiestructura a docentes de la Universidad Privada de Tacna. La población está conformada por la

totalidad de los docentes de pregrado en todas sus categorías y modalidad de contrato, aproximadamente la cantidad de docentes es de 450 identificados para el estudio de la ruta cuantitativa, según lo registrado en el periodo académico 2020-II. La implementación de la prueba estadística no paramétrica resulta significativa en cuatro dimensiones: la digitalización y las comunicaciones; la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales; el equilibrio entre la vida laboral, la personal y la formación; y, el equilibrio entre la formación y la vida laboral) que impactan significativamente en el desempeño del profesor.

Los resultados indican que, el 41,87% de docentes califican el desempeño como bajo; mientras que el 53,60% califica al trabajo remoto como bajo. La principal conclusión fue que las dimensiones del trabajo remoto (el tiempo y la organización del trabajo, la digitalización y las comunicaciones, la seguridad y salud en el trabajo y las consecuencias jurídicas contractuales; y, el equilibrio entre la vida laboral, la personal y la formación) afecta el desempeño del profesor de la Universidad Privada de Tacna.

Luis (2023) en su tesis titulada “Las competencias digitales y su relación con el desempeño docente en el centro de idiomas de la UNJBG, Tacna-2022”, presentada para optar el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa a la Universidad Privada de Tacna, buscó conocer la relación entre competencias digitales y efectividad docente en el Centro de Idiomas Tacna, 2022 de la UNJBG. La investigación es básica, correlacional y no implica ningún diseño experimental transversal. Cuarenta instructores del Centro de Idiomas de la UNJBG componen la población. La población de estudio estuvo comprendida por 40 docentes del Centro de Idiomas de la UNJBG. El método de recolección de datos fue una enumeración y el instrumento utilizado fue un cuestionario que fue aprobado por un panel de expertos.

Los resultados muestran que 65% de encuestados consideran una alta competencia digital y este mismo porcentaje de encuestados consideran un

desempeño docente alto. Se concluye que las competencias digitales tienen una relación con el desempeño docente en el Centro de Idiomas de la UNJBG, 2022, con un p-valor igual a (0,001) menor que el nivel de significancia (0,05). Asimismo, el coeficiente de correlación fue de 0,492, lo que indica una relación moderada y directa.

Yapo (2021) en su Tesis titulada “Educación inclusiva y desempeño docente en las instituciones educativas privadas del nivel inicial de Tacna, 2021” para optar por el grado académico de licenciada en Educación Inicial en la universidad Privada de Tacna, tuvo como objetivo descubrir la conexión entre el rendimiento docente y la educación inclusiva. El tipo de investigación es fundamental o teórica, y su nivel de conocimiento es descriptivo y correlativo. El diseño que se está utilizando no es transversal ni experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta, y se utilizaron dos cuestionarios para cada variable de estudio. La población del presente estudio está constituida por 40 docentes de ocho instituciones educativas privadas del nivel inicial de Tacna. Los resultados muestran que el 65% de los profesores se encuentran en un buen nivel de desempeño docente, mientras que el 62.5% posee un buen nivel de educación inclusiva, según los resultados. Después de emplear el estadístico Rho de Spearman (0,885), se concluye que hay una relación entre el rendimiento docente y la educación inclusiva.

2.2 BASES TEÓRICO

2.2.1 *Variable Gestión Institucional Educativa*

2.2.1.1. Definición Conceptual de Gestión Institucional Educativa.

La gestión en centros educativos se encuentra enfocados en hacer sostenible una institución, por ello, consideran características del aspecto administrativo, pedagógicas e incluso democráticas para mantener una postura equitativa, transparente y eficiente con la institución educativa en general. Por tanto, esta gestión puede ser definida como el conjunto de procedimientos estratégicos

coordinados en un mismo sentido para la ejecución de técnicas que nutran la posibilidad de alcanzar los objetivos establecidos y cumplir con los propósitos educativos que se desean (Thompson, 2012).

Por otro lado Botero (2007) indica que, la gestión educativa tiene cierta implicancia en el ciclo de la administración, porque contempla la planificación, organización, ejecución, evaluación y finalmente, el control; sin embargo, añade que, en la fase de planificación se debe realizar un análisis crítico desde la perspectiva educativa, donde se consideren aspectos democráticos, autónomos, de calidad y de formación integral; que permita la ejecución pedagógica con éxito y su evaluación.

Sin embargo, desde un enfoque centralizado, la función principal de la gestión educativa, es ser soporte técnico, administrativo en la institución educativa, por ello, destina recursos humanos, financieros, con el propósito de mantener e impulsar la calidad educativa (Rumayor y Torres, 2006).

Por tanto, la gestión educativa cuenta con características de la administración, debido a que es responsable de los pilares principales que sostienen la institución, pero complementa sus funciones con aspectos que impulsan la formación integral.

2.2.1.2. Factores de Evaluación de la Gestión Institucional Educativa.

Los factores de evaluación se basaron en el plan operativo dispuesto por SENCICO (2022b), que dispone de una estructura de evaluación basado en el Presupuesto Institucional de Apertura [PIA].

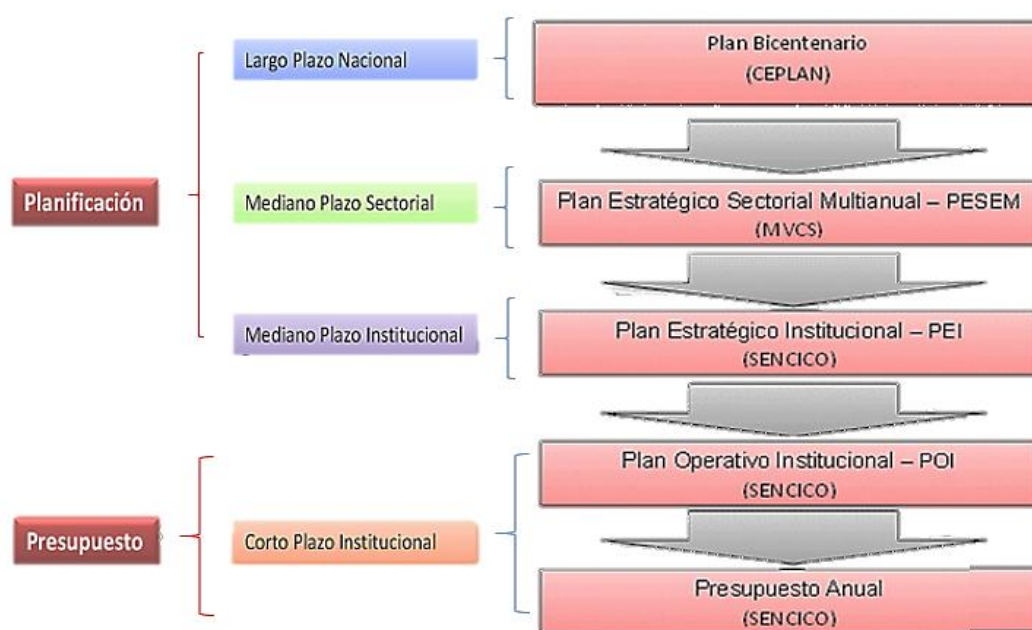
Plan Operativo de SENCICO. Este es un documento de gestión que sirve como instrumento de gestión en el corto plazo, donde se precisan las diversas estrategias y acciones que ejecuta la institución, con el propósito de alcanzar los

objetivos del plan institucional elaborado del 2020 al 2024, pero como bien se mencionó al inicio, este documento describe las acciones específicas del año fiscal 2022. Cabe destacar que estas acciones se encuentran realizadas considerando el PIA y El plan Estratégico-CEPLAN (SENCICO, 2022b).

En la siguiente figura se muestra de manera gráfica, como se aterriza los indicadores del plan operativo 2022 de SENCICO.

Figura 1

Alineamiento de Planeamiento Institucional



Nota. Obtenido de SENCICO (2022b).

Es así que, se consideró las actividades operativas de la gerencia de formación profesional como factores de evaluación de la gestión educativa, las cuales se encuentran divididas en cinco aspectos, los cuales se precisan y detallan a continuación.

- A. Gestión de Gerencia de Formación Profesional. Este informe se elabora previo al inicio del año fiscal, y se establecen las acciones gerenciales que se disponen para el cumplimiento de las metas, este informe es realizado con el consejo directivo y debe ser mantenido como premisa principal por el gerente para la toma de decisiones.
- B. Adquisición de Equipos en Construcción y Saneamiento. Hace referencia a la compra de los equipos que se utilizan como parte de las clases y son útiles para fortalecer el conocimiento práctico, de este modo, se asegura que los estudiantes no solo profundicen en el apartado teórico, sino que también cuenten con equipos para complementar la formación.
- C. Programa Curricular y Material Didáctico. El material didáctico es importante en las clases brindadas, porque es un elemento que permite complementar diversos conceptos de la teoría. Asimismo, la actualización del material didáctico va de la mano con el desarrollo de nueva tecnología. La utilización del material didáctico actualizado, complementario al programa curricular, muestra gran parte de la preparación del docente para el dictado de los cursos, así como el prestigio de SENCICO.
- D. Supervisión Educativa. La supervisión educativa, es importante, porque analiza las acciones realizadas por los ejecutores (personal administrativo o personal docente) de esta manera, se asegura el cumplimiento de los objetivos y que las acciones que se realicen de acuerdo a lo establecido en el plan inicial.
- E. Metodología y Evaluación Educativa. El personal docente debe encontrarse en la capacidad técnica y pedagógica para absolver dudas y brindar clases de calidad, por ello, durante el reclutamiento de los docentes, se debe tener en cuenta la especialización que tiene cada uno de ellos y se les disponga de los cursos en los cuales podrían desempeñar una mejor clase, asimismo, los cursos

de actualización brindados por la institución a los docentes no deben faltar para mantener un contenido académico de valor y actualizado.

2.2.1.2. Importancia de la Gestión Institucional Educativa.

Desde un enfoque epistemológico, filosófico y pragmático, se manifiesta como un fenómeno formativo, educativo, operativo y transformador. Pues se conforma de políticas educativas que constituyen un objetivo educativo y administrativo con el fin de asegurar una educación responsable con la sociedad, la cultura y desarrollo cognitivo para todos los participantes de este hecho educativo. Por tanto, la gestión educativa es importante porque forma parte de todas las actividades que intervienen en el proceso del funcionamiento educativo, institucional, administrativo, legal y operacional. Es así que, según lo antes mencionado, la gestión educativa debería ocuparse de los siguientes componentes (Mora, 2009).

La gestión institucional educativa se ocupa de las personas, debido a que son los principales beneficiados y su capacitación puede darse en las diferentes etapas de su vida (niño o adultos), por tanto, tiene una responsabilidad con la sociedad y la comunidad en general, porque a través de su oferta educativa promueve la alfabetización, el reforzamiento técnico, la oportunidad de aprender nuevas tecnologías o estudiar una profesión; de este modo, las personas pueden obtener desde la educación básica, hasta la educación continua.

En cuanto a los pilares fundamentales que atiende la gestión educativa, se pueden resaltar tres en especial; en primer lugar, la gestión de las estrategias para establecer una educación de calidad; en segundo lugar, la gestión operativa y finalmente la gestión funcional; en estos tres pilares, se encuentra el desarrollo complejo de la gestión educativa. Asimismo, se encarga de velar por las condiciones y ambientes donde se brindarán las clases, ello conlleva la

planificación y organización de una serie de procedimientos, que van de la mano a lo dispuesto por el Ministerio de Educación del Perú.

Por otro lado, la gestión educativa también es responsable del logro de altas metas educativas en diversos campos y espacios educativos, preferentemente en momentos en que las condiciones políticas no necesariamente académicas, recursos financieros limitados y, en la mayoría de los casos, políticas generales o específicas que demandan consenso y aportaciones voluntarias, así como el esfuerzo de todos aquellos que se involucran y se benefician de la práctica educativa.

A continuación, se presentan los principios de la gestión institucional educativa, estas son características que se deben considerar durante la gestión en una institución educativa y ayuda a un mejor rendimiento.

2.2.1.3. Principios de la Gestión Institucional Educativa.

La gestión educativa debe fundamentarse en principios universales y adaptables que sean susceptibles de adaptación a diversas situaciones o circunstancias. Estos principios constituyen condiciones o directrices que rigen el proceso de gestión y se desarrollan mediante la intervención de los directivos que los adoptan en las diversas circunstancias que afrontan las instituciones educativas (Contreras, 2011).

Según Alvarado (1999), los principios generales de la gestión institucional educativa fundamentalmente son las siguientes:

Gestión Enfocada en los Estudiantes. El enfoque principal de la institución se encuentra dirigido en los estudiantes.

Jerarquía y Autoridad Altamente Determinada. Se toma en cuenta este fundamento para mantener el orden en las acciones de la organización, respetando las jerarquías y responsabilidades encomendadas por superiores.

Determina Como se Toman las Decisiones. Se considera indispensable la determinación de las responsabilidades y los responsables.

Canales de Participación Claros. De este modo, los elementos y personal educativo se encuentran vinculado estrechamente con los objetivos dispuestos por la institución.

Determinación del Capital Humano Según sus Competencias. Toma en cuenta las habilidades que cuenta el personal, ya sean habilidades blandas, técnicas o personales; acorde a ello, se definen los roles.

Coordinación Fluida y Bien Definida. Aspecto importante para realizar una coordinación exitosa de las actividades.

Comunicación Constante y Transparente. Se debe contar con mecanismos que permitan una comunicación eficiente entre colaboradores para favorecer las relaciones.

2.2.1.4. Componentes (Dimensiones) de la Gestión Institucional Educativa.

Como se mencionó en el apartado de la operacionalización, la medición de la variable y sus componentes se realizó en función del “Plan Operativo 2022” de SENCICO. La razón de ello, es porque las investigaciones revisadas se centran en aspectos importantes de la Gestión Institucional Educativa; sin embargo, no logran englobar el espectro amplio que sí tiene SENCICO, dicho espectro se debe conceptualizar y luego medir; por esta razón SENCICO (2022b) dentro de su normativa considera: Gestión de Gerencia, Adquisición de Equipos, Programa Curricular y Material Didáctico, Supervisión Educativa, Metodología y Evaluación Educativa.

Gestión directiva. Se refiere a la gestión y administración de instituciones académicas, centrándose en la planificación, organización, dirección y supervisión de los recursos humanos y materiales con el objetivo de alcanzar una educación de alta calidad. Se trata de un elemento esencial que garantiza la eficacia operativa de las instituciones educativas, fomentando la comunicación interna y el desarrollo del capital humano (Quiñones et al., 2021).

También se puede entender como el procedimiento mediante el cual los recursos de una institución educativa se organizan y gestionan con el propósito de lograr los objetivos preestablecidos. Involucra la formulación de decisiones estratégicas, la planificación, monitoreo y evaluación del proceso educativo, con el objetivo de optimizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Adicionalmente, se centra en la generación de contextos que fomenten experiencias pedagógicas innovadoras y eficaces (Hormaza et al., 2022).

Indicadores de la Gestión directiva:

- Informe de asesoramiento, dirección, acompañamiento y apoyo de las acciones y actividades para el cumplimiento de metas: Es una herramienta de control y gestión que permite evaluar si la planificación se está traduciendo en resultados concretos. Analizar este documento te daría información crucial sobre cómo la institución supervisa y apoya a su personal para alcanzar los indicadores de desempeño (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

Gestión de recursos educativos. Se refiere a la dotación y puesta en marcha de infraestructuras tecnológicas y equipos pedagógicos que impulsen la conexión, la interacción y el aprendizaje dinámico en las instituciones educativas. No se trata simplemente de comprar tecnología por comprarla, sino de adquirir herramientas que sirvan a un propósito pedagógico específico. La adquisición de nuevos equipos tecnológicos se debe realizar de forma coordinada con la implementación de

modificaciones en la infraestructura física existente. Es fundamental garantizar que el personal docente reciba la capacitación necesaria para poder aprovechar al máximo las herramientas tecnológicas disponibles, evitando así que estas se conviertan en meros elementos decorativos sin un uso efectivo (Aviña, 2023).

Para Ayón-Parrales y Cevallos-Cedeño (2020) adquirir equipos comprende el procedimiento de adquisición de dispositivos tecnológicos, tales como ordenadores, tabletas y otros recursos indispensables para optimizar la enseñanza y el aprendizaje. Este procedimiento es esencial para asegurar que las entidades educativas dispongan de la infraestructura apropiada para la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en sus metodologías pedagógicas. Adicionalmente, constituye un avance fundamental para optimizar la calidad educativa y responder a las exigencias contemporáneas del sistema educativo.

Indicadores de la Gestión de recursos educativos:

- Adquisición de equipos educativos: proceso de adquisición de los bienes materiales y herramientas indispensables para el óptimo funcionamiento y la constante mejora de los diversos servicios que la institución brinda a sus usuarios y colaboradores (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

Gestión curricular. El currículo representa un proceso por transmitir los fundamentos y atributos fundamentales de un objetivo educativo, definiendo los objetivos que se aspiran alcanzar y los procedimientos que se implementan para su consecución. Se refiere al compendio de conocimientos, competencias y actitudes que se perciben como esenciales en el contexto escolar a lo largo del año académico. Representa la conexión entre la cultura y la sociedad y la educación; constituye el enlace entre el conocimiento transmitido y el aprendizaje del estudiante; y constituye el enlace entre la teoría educativa y su potencial implementación

práctica. Se refiere a la definición y articulación del plan cultural que una entidad educativa implementa, ajustándose a circunstancias particulares (Morán, 2020).

Mientras que el material didáctico, hace alusión a una variedad de recursos que respaldan el proceso educativo, que se reflejan en el currículo oficial. Incorpora textos académicos, manuales para docentes, cuadernos de trabajo y herramientas tecnológicas, desempeñando un papel intermediario en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Su calidad y relevancia son fundamentales para promover la interacción entre alumnos y educadores, así como para la formulación de decisiones en el ámbito educativo (Cotrado et al., 2022).

Indicadores del Gestión curricular:

- Diseño y actualización de programas curriculares: No se trata meramente de una responsabilidad administrativa, sino de una acción estratégica que tiene un impacto directo en la calidad y pertinencia de la formación que SENCICO ofrece, contribuyendo de esta manera al logro de sus metas institucionales (SENCICO, 2022b).
- Actualización de planes de estudio de las carreras profesionales técnicas: Esta actividad se enfoca principalmente en la revisión exhaustiva y en la adaptación continua de los contenidos académicos y la configuración curricular de las diversas carreras que son impartidas por la institución educativa, tales como las relacionadas con topografía, edificaciones, gestión de la construcción, entre otras disciplinas afines (SENCICO, 2022b).
- Elaboración, adecuación y preparación de cursos virtuales: Esta actividad evidencia el empeño de SENCICO en la modernización de su oferta educativa, la expansión de su alcance geográfico y la garantía de la continuidad de la formación, incluso en un entorno que demanda flexibilidad. Representa un indicador inmediato de la inversión realizada

por la entidad en innovación tecnológica y mejora de la calidad educativa (SENCICO, 2022b).

- Elaboración de manuales didácticos: Este proceso constituye un componente esencial, que se centra en la generación de materiales de apoyo destinados a la enseñanza y el aprendizaje. Se trata de una actividad palpable que influye directamente en el rendimiento docente y en la calidad educativa de SENCICO (SENCICO, 2022b).
- Elaboración de videos educativos: Hace referencia a la generación de recursos audiovisuales destinados a la pedagogía. para optimizar la calidad y accesibilidad de su oferta educativa, contribuyendo así al cumplimiento de sus objetivos institucionales (SENCICO, 2022b).
- Actualización del catálogo de cursos y carreras: Hace alusión al procedimiento de revisión, modificación y divulgación de la lista completa de la oferta educativa que la institución ofrece al público. Esta actividad representa un indicador objetivo de la manera en que SENCICO administra y promueve su oferta educativa para alcanzar sus metas institucionales, asegurando que su propuesta de valor continúe manteniendo una competitividad y relevancia constante (SENCICO, 2022b).
- Actualización de la oferta educativa y servicios educativos: Esta intervención comprende la revisión, la concepción y la puesta en marcha de nuevos cursos, programas de formación y servicios de extensión, con el objetivo de mantener una posición de vanguardia en el sector de la construcción. Adaptarse a las transformaciones, innovar y, de manera crucial, garantizar que la institución continúe desempeñando un papel estratégico en la industria de la construcción, proporcionando una educación pertinente y de alta calidad (SENCICO, 2022b).

Gestión de Supervisión Educativa. Para Olivo-Franco (2020) Es un sinónimo de controlar, inspeccionar, comprobar y revisar. La supervisión educativa posee una importancia significativa dentro del sistema educativo, dado que actúa como un catalizador que fomenta el dinamismo, la interactividad y la retroalimentación continua en el ámbito educativo.

Esta combinación de control-asesoramiento constituye lo que actualmente se denomina supervisión educativa, que comprende la supervisión, asesoramiento, mediación y evaluación desde una posición de responsabilidad superior. Por lo tanto, no se limita a ser un mero vigilante, ni un asesor, ni un coach, ni un evaluador; la amalgama de estas funciones que se deben cumplir, confiere a la inspección una identidad cualitativa y auténtica (Tamayo et al., 2022).

Indicadores de Gestión de Supervisión Educativa:

- Acciones de control y supervisión específica educativa a los órganos ejecutores del SENCICO: Se aluden a los mecanismos implementados por la institución para supervisar y garantizar que las tareas académicas y administrativas se ejecutan de manera eficaz y conforme a los estándares de calidad preestablecidos. Así, la entidad conserva la calidad y la coherencia en su administración educativa a escala nacional, garantizando que sus metas se alcancen de manera eficaz (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).
- Reporte de ejecución de metas educativas a nivel nacional: Se trata de un documento esencial de gestión que condensa los logros, progresos y desafíos de las actividades educativas de SENCICO durante un período específico. Este informe representaría la principal fuente de datos para cuantificar el impacto tangible de las estrategias de gestión institucional en el rendimiento docente, dado que establece una correlación directa

entre las actividades planificadas y los resultados obtenidos (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

- Auditoria del sistema de gestión de calidad al proceso de certificación por competencial laboral: Se caracteriza como una evaluación sistemática e independiente de la eficacia y el cumplimiento del sistema de gestión de calidad implementado por SENCICO en su procedimiento de certificación de competencias ocupacionales. En términos más académicos, se trata de una evaluación para corroborar la eficacia de la institución, garantizando que las certificaciones que otorga sean válidas, fiables y reconocidas (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

Gestión de Capacitación docente institucional. La evaluación educativa se compone de cuatro pilares fundamentales, intrínsecamente conectados: la evaluación del conocimiento, la evaluación del currículo, la evaluación del profesorado y la evaluación institucional. El proceso evaluativo del aprendizaje no debe ser interpretado meramente como un mecanismo de cuantificación de conocimientos y competencias. Se trata de un proceso formativo que facilita al individuo la formulación de juicios de valor, la adopción de decisiones basadas en ella y su aplicación con el objetivo de reconfigurar los fundamentos educativos (Ley & Espinoza, 2021).

Según Espinoza (2022) La evaluación educativa se conceptualiza como un proceso metódico de recolección y análisis de datos que demanda métodos, procedimientos y técnicas especializadas para formular juicios de valor sobre elementos educativos que guíen las decisiones y promuevan su mejora. Este proceso tiene como objetivo establecer criterios que faciliten la orientación de las acciones para mejorar la calidad educativa.

Indicadores de Gestión de Capacitación docente institucional:

- Registro nacional de docentes: Es el proceso que implica la creación, actualización y gestión de una base de datos completa y centralizada que incluya a todos los instructores, docentes y profesores que colaboran con la institución en todo el territorio nacional (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).
- Taller de formación/Capacitación de instructores/Monitores: Se trata de una tarea esencial, centrada en el avance profesional de su cuerpo docente. Lo conforma un compendio de actividades educativas diseñadas para fomentar y potenciar las competencias pedagógicas, técnicas y metodológicas de los educadores. El propósito primordial es garantizar que el conjunto de instructores y monitores de la institución esté actualizado y capacitado para proporcionar una enseñanza de alta calidad, en consonancia con las demandas del mercado y los estándares institucionales (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).
- Taller de actualización/Capacitación para el personal técnico pedagógico de las dependencias ejecutoras: Este taller está destinado a profesionales que, aunque no sean instructores de aula, desempeñan funciones cruciales en la administración y apoyo educativo, tales como coordinadores académicos, especialistas en currículo o personal de laboratorio. El propósito es la actualización de conocimientos, la mejora de la calidad de la gestión y el fortalecimiento de la sinergia institucional (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).
- Taller de actualización/Capacitación actualización docente: desarrollo de contenidos pedagógicos: Este taller se orienta directamente hacia la optimización de las competencias pedagógicas de su colectivo de instructores. Se debe enfocar más en la metodología pedagógica que en el "qué enseñar". Los propósitos perseguidos son: innovación pedagógica,

optimización de recursos pedagógicos, diseño curricular (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

- Normas educativas revisadas y actualizadas en el marco de la directiva educativa: Esta es una labor de administración institucional en la que SENCICO revisa, modifica y adapta su conjunto de reglas, procedimientos y políticas a nivel interno. Este procedimiento se implementa para garantizar que la institución se adhiera a la normativa jurídica vigente del sistema educativo peruano, además de cumplir con los objetivos de su Plan Operativo Institucional (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).
- Proyecto de certificación de competencias laborales 2022: Se trata de una iniciativa particular concebida para la evaluación y reconocimiento formal de las habilidades, destrezas y conocimientos que los trabajadores del sector constructivo ya poseen, independientemente de cómo las hayan adquirido. El objetivo es formalizar la experiencia, optimizar la productividad del sector y alinear la oferta educativa con las demandas del mercado laboral (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

2.2.2 Variable Desempeño Docente

2.2.2.1 Definiciones Conceptuales de Desempeño Docente.

A continuación, se presentan una serie de conceptos concatenados, que permitirán entender el desarrollo del desempeño docente.

Definiciones. De acuerdo a la Real Academia Española [RAE] (2022), el desempeño es entendido como las obligaciones que son parte de alguna profesión, el cargo designado u oficio realizado. Mientras que, el término docente identifica a la persona que enseña algo a alguien más. A partir de estas definiciones se puede

inferir que el desempeño docente es un conjunto de obligaciones que debe cumplir quién enseña sobre alguna materia.

Conceptos. El desempeño docente es fundamental considerar la manera en la que un educador se desempeña no solamente en su rol personal, sino también en su faceta como experto en el ámbito educativo. Es fundamental que este profesional demuestre plena conciencia y total responsabilidad en relación con la totalidad de los conocimientos adquiridos en el ámbito de la pedagogía, dado que a partir de estos será capaz de edificar o reedificar su labor educativa de manera efectiva y significativa (Saravia y López de Castilla, 2008).

El empleo constante y meticuloso de la comunicación, el saber, las destrezas, las técnicas, el pensamiento crítico, las emociones, los valores y la reflexión en la vida cotidiana busca enriquecer tanto al individuo como a la comunidad a la que se presta el servicio (Gutiérrez, 2005).

El desempeño docente se refiere a la capacidad de utilizar de manera efectiva los recursos pedagógicos y habilidades profesionales adquiridas a lo largo de la formación académica, así como a tener un compromiso social y ético con el propósito de comprender, interpretar y relacionar de forma significativa los diversos componentes fundamentales para el proceso educativo de los estudiantes, contribuyendo de manera activa y proactiva en la gestión y desarrollo integral de la institución educativa (Robalino, 2005). A partir de este concepto es posible ver que el desempeño docente está íntimamente relacionado con la gestión institucional.

La profesión docente se caracteriza por ser un ámbito complejo en el que intervienen diversos factores. Existe una interesante paradoja en el ámbito laboral, la cual se manifiesta en la aspiración de ejercer la profesión con plena autonomía intelectual y la inevitable dependencia con respecto a un estado que ejerce un control e influencia en la toma de decisiones. Esta dicotomía plantea un desafío constante para aquellos profesionales que buscan equilibrar su libertad creativa y

su inserción en un sistema regulado por normativas y políticas gubernamentales (Izarra-Vielma, 2019, p. 9). Es en este aspecto, que resaltan las capacidades del docente, quien debe lograr integrar el desarrollo de una enseñanza de acuerdo a los estándares y a la vez, que cuente con el carácter subjetivo de la enseñanza ideal, desde su perspectiva.

2.2.2.2 Importancia del Desempeño Docente.

Es un asunto de suma relevancia en la sociedad contemporánea, ya que son los educadores quienes tienen la responsabilidad primordial de orientar el proceso de adquisición de conocimientos y la capacitación de los próximos miembros de la comunidad mediante una amplia gama de tácticas y metodologías educativas. Por consiguiente, resulta de suma importancia adquirir un conocimiento exhaustivo de este concepto, el cual es identificado con distintos términos, tales como rendimiento del maestro, desempeño laboral docente, y otros más.

2.2.2.3 Competencias Profesionales en la Educación Superior.

De manera específica, la investigación se enfoca en la educación superior, pues es en esta área donde SENCICO desarrolla sus actividades. Es este entorno, donde la interacción docente – estudiante cobra mayor relevancia, dado que los estudiantes llegan con la intención de aprender algo específico y no materias generales (diferente a la educación básica regular), de esta manera el desafío para los docentes es contribuir en la creación o mejora de las competencias de los alumnos (Parra-Acosta et al., 2017).

Bajo este paradigma, es que se debe aclarar que la formación basada en competencias no va dirigida a los agentes participantes (docente – estudiante) sino a la relación intrínseca de ambos (Tobón, 2006).

A la vez, según Condori (2019), bajo este enfoque los docentes deben mostrar disposición y la gestión educativa debe promover:

- Actualización constante en las nuevas técnicas de enseñanza – aprendizaje.
- Innovación en la metodología para el dictado de las clases.
- Promoción de la retroalimentación y la reflexión sobre las experiencias de aula, de manera personal y colectiva.
- Diálogos sobre la aplicación de los aprendizajes en diferentes contextos.
- Tendencias actuales y conocimiento de los grupos interesados en generar un impacto necesario en la sociedad a través de la educación.

Evaluación del Desempeño Docente. El desempeño docente, como cualquier otra actividad, no puede ser mejorada si esta no es objeto de medición; en ese sentido, la evaluación está intrínsecamente relacionada al desempeño docente. Ejemplo de ello, a nivel mundial, los países se han interesado por desarrollar estándares que permitan mejorar la calidad educativa, contribuyendo progresivamente con la mejora de los docentes (Tejedor, 2012).

Así mismo, la evaluación se considera también una estrategia adecuada para fundamentar la investigación sobre el proceso de enseñanza - aprendizaje, cuyos resultados deben servir de base para las pautas sugeridas para la necesaria innovación metodológica (Bolívar, 2005). Está claro que, un diagnóstico de la situación es vital para implementar cambios positivos.

Tipos de Evaluación. Tejedor (2012) describe el proceso genérico de evaluación, sin embargo, afirma que la evaluación es compleja y requiere de diversos elementos. Pues al no existir una única forma de evaluación, muestra algunos de los más conocidos:

- Fundamentado en el juicio de los docentes: Centrado en la autoevaluación o autoestudio, los docentes emiten informes sobre su actividad, donde

brindan sus valoraciones y reflexiones importante, con respecto a los problemas resueltos. Sobre las cuales, se puede evaluar su desempeño.

- Fundamentado en la opinión de supervisores (directivos, inspectores, autoridades docentes): se hace hincapié en las brechas que observa el supervisor y se complementa la opinión, con otros agentes evaluadores (docentes, padres de familia, estudiantes, entre otros).
- Fundamentado en la opinión de los estudiantes: Siendo los estudiantes, constantes observadores del desarrollo de las clases impartidas por el docente, los estudiantes pueden emitir un juicio relevante. Una limitación relevante, es que se requiere una validez de la madurez y crítica por parte el estudiante, para que no haya sesgos.
- Fundamentado en instrumentos estandarizados (medición de capacidades o competencias específicas): Bajo este criterio de evaluación, se evalúan aspectos específicos relacionados directa o indirectamente con la materia que se impartirá, evaluándose habilidades concretas.
- Fundamentado en el análisis de los logros obtenidos por los estudiantes: Aparentemente esta evaluación reduce el desempeño del docente, al aprendizaje del estudiante (aprende o no aprende); desde este acotado punto de vista, se debe afrontar la problemática de las demás variables que intervienen el rendimiento del estudiante, como las características propias de la hoja de vida del docente (quien desempeña), características propias de la institución (quien es el usuario y regula), entorno socio-familiar de los estudiantes (quien es el usuario), capacidades y actitudes frente al estudio (quien es el usuario).

Beneficios de la Evaluación. La evaluación docente como tal, debe verse como un proceso de comprobar y valorar la influencia que tiene el docente en sus

estudiantes (Valdés, 2000, citado por Tejedor, 2012). A la vez, fomenta el perfeccionamiento del docente, con ayuda de estrategias educativas y la participación de los miembros de la comunidad institucional (personal directivo, estudiantes, el mismo docente, entre otros). También, mejora el compromiso por parte de los docentes hacia la institución, hace transparente el proceso de contrataciones, muestra equidad en el ámbito laboral.

Cabe señalar que la existencia de evaluaciones no determina una mejora educativa, estas evaluaciones contribuyen a la toma de medidas y acciones estratégicas en mejora de capacidades; sin embargo, estas medidas deben ser acompañadas de recursos y ordenadas de forma sistemática.

Riesgos de la Evaluación. Murillo (2006) indica que existen algunos riesgos asociados con la evaluación del desempeño docente.

- Es extremadamente costosa si se lleva a cabo con estándares bajos de calidad.
- Determina la forma en que los docentes actúan, tanto positiva como negativamente, de modo que el docente puede verse tentado a no realizar bien su labor de enseñanza, sino a cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación (mínimos necesarios).
- Si no se lleva a cabo de manera consensuada, aceptada por los docentes, puede dar lugar a problemas en su implementación.
- Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar falta de credibilidad. Generando daños en el clima laboral.
- Es necesario contar con un gran número de evaluadores bien preparados. Y que puedan comunicar de forma efectiva las pruebas y resultados.

- Hay numerosos ejemplos de buenos modelos de evaluación que, al ser aplicados incorrectamente, resultan ser un fracaso. Especialmente, si no concuerdan con el sistema de enseñanza.

2.2.2.4 Modelos de evaluación del Desempeño Docente.

Enfocados en el Perfil del Docente. se realiza en función de su grado de concordancia con los rasgos y características establecidas en un perfil diseñado que define lo que constituye un profesor ideal. Estas características pueden determinarse mediante la elaboración de un perfil basado en las percepciones de directivos, profesores, alumnos y padres sobre lo que consideran un buen profesor, o a partir de observaciones directas e indirectas. Estas observaciones permiten identificar las cualidades importantes de los profesores que están relacionadas con los logros de sus estudiantes.

Enfocados en los Resultados Obtenidos. Evalúan el desempeño de los docentes al comprobar los aprendizajes o resultados de sus estudiantes. Se basan en el criterio de que, para evaluar a los docentes, es necesario centrarse en lo que sucede con los estudiantes como consecuencia de la labor del profesor, en lugar de enfocarse en lo que el profesor hace directamente.

Enfocados en el Comportamiento del Docente en el Aula. Evalúan la efectividad del docente al identificar aquellos comportamientos relacionados con los logros de los estudiantes, especialmente aquellos relacionados con su capacidad para crear un entorno de aprendizaje favorable en el aula.

Enfocados en la Práctica Reflexiva. Evalúan con el objetivo de mejorar al docente, en lugar de orientarse hacia el control con fines de despido o promoción. Se basa en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios para identificar y resolver problemas prácticos, en la cual las capacidades de los profesores se desarrollan a través del análisis de su desempeño, incluyendo los éxitos, los fracasos y las posibles alternativas de actuación.

2.2.2.5 Componentes del Desempeño Docente.

Planificación pedagógica. Planificar implica pensar y organizar una serie de acciones o actividades, teniendo en cuenta todos los elementos y variables involucrados, con el objetivo de lograr el éxito en lo que se pretende alcanzar (Monereo et al., 2001).

En el contexto académico, la planificación es un proceso sistemático en el cual el docente anticipa, a partir de las competencias que busca desarrollar, los contenidos (conocimientos), las actividades de aprendizaje, la evaluación, la temporalización, los recursos didácticos y la infraestructura necesarios para favorecer el logro de los aprendizajes del futuro profesional. A esta recopilación de documentos de planificación académica se le suele llamar carpeta docente. La planificación académica es importante porque permite al docente tener un control constante sobre el desarrollo del plan de estudios.

Indicadores de la Planificación pedagógica:

- Diseño de la programación: Denota la organización sistemática y secuencial de los cursos, módulos y actividades de aprendizaje a lo largo del tiempo, con el objetivo de lograr los objetivos curriculares preestablecidos. Este concepto comprende: Organización del curso, Secuenciación de los temas, Duración asignada (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).
- Adecuación de la programación: Hace alusión a la habilidad de una entidad educativa para modificar su plan de estudios y la programación de las sesiones académicas en función de las demandas y el contexto fluctuante. Se trata de una tarea esencial para garantizar que el diseño de la programación no sea inmutable, sino que responda a las fluctuaciones de los

factores externos e internos (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

- Recursos y materiales: Hace referencia a los recursos auxiliares que la entidad educativa proporciona para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos son los instrumentos, tanto tangibles como intangibles, que facilitan la labor pedagógica del docente y el proceso de estudio del estudiante. Incorporan equipos de laboratorio, herramientas, equipos especializados, manuales didácticos en formato impreso y otros materiales físicos indispensables para las prácticas y demostraciones. Se alude a componentes no tangibles, tales como software informático, software especializado en diseño (CAD, BIM), plataformas virtuales, materiales educativos y bases de datos en línea (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).
- Organización y coordinación: Hace alusión a la habilidad de la entidad educativa para organizar y administrar de manera eficaz sus recursos humanos, tecnológicos y de infraestructura. Evalúa la forma en que SENCICO integra sus diversas áreas para garantizar un funcionamiento continuo del proceso educativo (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).
- Encargo docente: Asignación formal de las obligaciones pedagógicas a un docente o instructor por parte de la entidad educativa. Es fundamental establecer el papel y las responsabilidades de cada educador. Una asignación precisa y apropiada es esencial para que el docente pueda desempeñar sus funciones de manera eficaz (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

Estrategias metodológicas. La observación del desempeño docente en el aula es un proceso que se centra principalmente en la estimación del nivel de calidad

de la enseñanza, con el objetivo de contribuir de manera progresiva a su mejora. El criterio fundamental es lograr una utilidad efectiva de todo el proceso como recurso para el perfeccionamiento docente, cumpliendo así los objetivos de la evaluación formativa. La evaluación del desempeño docente, sin importar el método utilizado, es compleja y difícil. Existen diferentes enfoques, cada uno con sus ventajas y desventajas. Sin embargo, todos coinciden en que es impensable evaluar a los docentes sin verlos en acción a través de la observación directa. Aunque, las observaciones no deberían tener un papel tan predominante, ya que se deben considerar aspectos de la enseñanza que no son fácilmente observables. Por esta razón, una evaluación ideal e integral incorpora múltiples fuentes de datos sobre el desempeño de los docentes y sus consecuencias en los estudiantes.

La observación de clases es una parte fundamental de una estrategia sistemática de evaluación del desempeño de los docentes. Es importante destacar que cualquier método de observación de clases debe estar en línea con el enfoque de enseñanza adoptado por la universidad. Al analizar el uso de un método de evaluación, como la observación sistemática, surgen no solo problemas de método y procedimientos, sino también la cuestión fundamental de definir qué es la enseñanza en sí.

Es importante tener en cuenta que los procedimientos no son neutrales, ya que pueden ampliar o limitar las propias opiniones sobre la enseñanza y eventos pedagógicos específicos. La observación es un método empírico de investigación que se utiliza con frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño docente. Se justifica su uso debido a la necesidad de analizar las características del desempeño del profesor en su contexto, lo que evita hacer inferencias poco objetivas sobre lo que realmente sucede en el aula.

Indicadores Estrategias metodológicas:

- Planificación de los aprendizajes: Se refiere a la concepción sistemática de un proceso educativo. Se trata de la primera etapa que un educador lleva a cabo para estructurar y secuenciar las actividades pedagógicas, con el objetivo de que los alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje preestablecidos. Un plan meticulosamente elaborado constituye el fundamento para una clase eficaz y, por ende, para el éxito del estudiante (SENCICO, 2022b).
- Dominio de conocimiento disciplinares: Hace referencia a la profundidad y extensión de su conocimiento sobre el campo de estudio que imparte. Esto implica que el educador de SENCICO debe poseer un conocimiento contemporáneo y una experticia en su campo de especialización (como la topografía, la administración de obras, entre otros) para proporcionar una instrucción de alta calidad (SENCICO, 2022b).
- Dominio de habilidad didácticas: La habilidad de un educador para planificar, implementar y evaluar eficazmente el proceso de enseñanza en el aula, con la finalidad de alcanzar el aprendizaje de los alumnos. Estas competencias son de vital importancia, dado que constituyen la conexión directa entre el conocimiento técnico del educador y la calidad de la educación que los alumnos reciben (SENCICO, 2022b).
- Ambiente y actitud formadora del aprendizaje: La habilidad de un educador para establecer un ambiente académico que fomente, respalde y acelere el proceso de aprendizaje de los alumnos. Este proceso trasciende la mera transferencia de conocimientos. Esta competencia es esencial dado que un entorno y una postura positiva del educador pueden potenciar de manera significativa la implicación estudiantil y el rendimiento académico, lo cual repercute directamente en la calidad del aprendizaje y el rendimiento global de la institución (SENCICO, 2022b).

- Uso de las TIC: La habilidad del educador para incorporar instrumentos tecnológicos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, con el objetivo de potenciar los contenidos y potenciar la interacción en el aula. Denota la habilidad del docente para innovar y adaptarse a las herramientas emergentes, lo que conduce a un aprendizaje más dinámico y pertinente para los alumnos pertenecientes al sector constructivo (SENCICO, 2022b).

Evaluación del aprendizaje. La evaluación del aprendizaje constituye un componente esencial del proceso educativo, en la medida en que permite identificar el nivel de logro de los estudiantes respecto a los objetivos formativos propuestos, así como retroalimentar de manera permanente las estrategias pedagógicas empleadas por el docente. Desde esa perspectiva, no se trata únicamente de un procedimiento técnico orientado a asignar calificaciones, sino de un proceso continuo de valoración que contribuye a orientar la toma de decisiones pedagógicas dentro del aula y fuera de ella. En ese sentido, la evaluación adquiere un carácter formativo cuando permite reconocer avances, dificultades y oportunidades de mejora en los estudiantes, favoreciendo una comprensión más integral del proceso de enseñanza–aprendizaje.

Por otro lado, la evaluación del aprendizaje implica la utilización de instrumentos adecuados, coherentes con los objetivos curriculares y pertinentes al contexto formativo en el que se desarrolla la actividad educativa. De acuerdo con autores como Díaz Barriga y Hernández (2010), la evaluación debe entenderse como un proceso sistemático que integra la observación, el análisis de evidencias y la retroalimentación permanente, lo cual permite fortalecer el desarrollo de competencias en los estudiantes. De esta forma, el docente no solo verifica resultados, sino que acompaña el proceso de aprendizaje mediante estrategias evaluativas que favorecen la reflexión, la participación activa y la mejora progresiva del rendimiento académico.

Asimismo, la evaluación del aprendizaje cobra especial relevancia en contextos de formación técnica, donde resulta necesario verificar no solo la adquisición de conocimientos teóricos, sino también el desarrollo de habilidades prácticas vinculadas al desempeño profesional. En ese marco, la retroalimentación oportuna y el uso de diversos instrumentos de evaluación contribuyen a consolidar aprendizajes significativos, permitiendo que el estudiante reconozca sus fortalezas y dificultades en relación con su futura inserción laboral.

Indicadores de evaluación del aprendizaje:

- Evaluación conforme a objetivos de la asignatura: Se refiere a la correspondencia entre los criterios evaluativos aplicados por el docente y los objetivos formativos establecidos en el programa curricular, lo cual permite garantizar coherencia entre la planificación pedagógica y los resultados esperados del proceso educativo.
- Uso de instrumentos variados de evaluación: Comprende la aplicación de diferentes estrategias e instrumentos evaluativos, tales como prácticas calificadas, rúbricas, trabajos aplicados o evaluaciones prácticas, orientadas a valorar de manera integral los aprendizajes alcanzados por los estudiantes.
- Retroalimentación oportuna a estudiantes: Implica la comunicación clara y pertinente de los resultados de evaluación, permitiendo que el estudiante identifique sus avances y aspectos por mejorar dentro del proceso formativo.

Uso de recursos didácticos. El uso de recursos didácticos constituye un elemento fundamental dentro del proceso de enseñanza–aprendizaje, en la medida en que facilita la comprensión de los contenidos y favorece la construcción significativa del conocimiento por parte de los estudiantes. En ese sentido, los recursos didácticos no solo cumplen una función instrumental, sino que representan un soporte pedagógico que contribuye a dinamizar la interacción entre docente, estudiante y contenido educativo. Desde esa perspectiva, la adecuada selección y

utilización de materiales educativos permite fortalecer la motivación del estudiante y mejorar la calidad del proceso formativo.

Asimismo, el empleo pertinente de recursos tecnológicos y materiales educativos favorece el desarrollo de metodologías activas que promueven la participación del estudiante en su propio proceso de aprendizaje. Tal como señalan Area y Adell (2009), los recursos didácticos adquieren especial relevancia cuando son utilizados como mediadores pedagógicos que facilitan la comprensión de conceptos complejos y estimulan el pensamiento crítico en los estudiantes. De esta forma, su integración en la práctica docente permite diversificar las estrategias de enseñanza y responder a distintos estilos de aprendizaje presentes en el aula.

Por otro lado, en contextos de formación técnico-productiva como el que desarrolla SENCICO, el uso adecuado de recursos didácticos resulta especialmente importante debido a la naturaleza práctica de los contenidos formativos. En ese marco, la utilización pertinente de materiales especializados, equipos técnicos y recursos tecnológicos contribuye significativamente al fortalecimiento de las competencias profesionales del estudiante, favoreciendo su preparación para el desempeño en entornos laborales reales.

Indicadores de uso de recursos didácticos:

- Uso de materiales educativos pertinentes: Se refiere a la selección y empleo de materiales didácticos coherentes con los contenidos desarrollados y con los objetivos formativos previstos en el proceso de enseñanza.
- Uso de recursos tecnológicos: Comprende la incorporación de herramientas digitales, plataformas educativas u otros medios tecnológicos que facilitan el desarrollo del aprendizaje en el aula.

- Selección adecuada de recursos didácticos: Implica la elección pertinente de recursos en función de las características del contenido, del contexto formativo y de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Compromiso profesional docente. El compromiso es un vínculo psicológico o identificación con una organización, actividad o persona, que se manifiesta a través de acciones específicas. Puede ser definido de varias formas, como el esfuerzo por comprometerse en el trabajo, el atractivo psicológico hacia la profesión o la preocupación por los demás. El compromiso se considera como la cualidad que distingue a aquellos que están dispuestos a comprometerse y a trabajar por la mejora de la institución, de aquellos que no se preocupan por su avance o priorizan su comodidad.

Además, el compromiso también diferencia a aquellos que se toman en serio su trabajo de aquellos que no se preocupan por mantener altos niveles de calidad, y separa a aquellos que son leales a la institución en su totalidad de aquellos que solo se preocupan por sus clases. Es más, el compromiso distingue a quienes se ven a sí mismos como verdaderos profesionales de aquellos cuyos intereses principales están fuera de la institución (Nias, 1989).

Por otro lado, según Day (2006), el compromiso del maestro está estrechamente relacionado con la satisfacción en el trabajo, la moral, la motivación y la identidad. Además, se utiliza para predecir el rendimiento laboral, el ausentismo, el síndrome de burnout y los cambios de empleo, y también tiene una influencia significativa en el desempeño de los estudiantes y su actitud hacia la universidad. Un docente comprometido tiene una firme creencia en su capacidad para marcar una diferencia en el aprendizaje y los resultados de los estudiantes. Esto se refleja en su identidad, su conocimiento, estrategias y habilidades, así como en sus creencias, actitudes y valores personales y profesionales, que se manifiestan en su comportamiento en los contextos de su práctica.

Indicadores de Compromiso profesional docente:

- Puntualidad: Denota la observancia de los cronogramas preestablecidos para todas las actividades académicas. Este concepto trasciende la mera puntualidad en la clase, representando un reflejo directo del compromiso y la disciplina del estudiantado. A pesar de ser un indicador fundamental, una puntuación elevada favorece la eficiencia de la administración institucional y fomenta un entorno de aprendizaje más sistemático y respetuoso (SENCICO, 2022b).
- Permisos y licencias: Se aluden a la administración y aplicación de las ausencias justificadas del docente, ya sean debido a razones personales, de salud o profesionales, en conformidad con la legislación laboral y las políticas internas de la institución. La adecuada administración se percibe como un elemento crucial del rendimiento, puesto que evidencia la responsabilidad del educador y su compromiso con la perpetuidad de la instrucción.(SENCICO, 2022b).

2.3 Definición de Conceptos

A continuación, se describen algunas definiciones relacionadas a las variables en estudio.

A. Capacitación Docente

Proceso de capacitación continua que permite a los instructores actualizar sus conocimientos técnicos y perfeccionar sus competencias pedagógicas, lo cual tiene un impacto directo en su rendimiento (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

B. Competencias Educativas

Se definen como el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos, habilidades específicas, destrezas técnicas y actitudes positivas que los estudiantes deben adquirir y desarrollar de manera progresiva a lo largo de su proceso formativo, con el fin de estar preparados para enfrentar los desafíos y exigencias del mundo laboral y social en el que se desenvolverán en el futuro. Los objetivos de aprendizaje son el resultado final esperado del proceso de enseñanza; se debe asegurar que todos los estudiantes, al culminar su formación académica, hayan adquirido y dominado las competencias necesarias para desempeñarse en el exigente sector de la construcción (SENCICO, 2022b).

C. Compromiso Docente

El nivel de compromiso y entusiasmo del docente hacia su labor y la institución académica (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

D. Desempeño

Se refiere al rendimiento o nivel de ejecución de una persona, equipo o entidad en la realización de tareas, cumplimiento de objetivos o desarrollo de actividades específicas. Implica la capacidad de llevar a cabo de manera eficiente y eficaz las funciones asignadas y lograr resultados satisfactorios (Gutierrez, 2010).

E. Directivo.

Es quien dirige la planificación de todos los procesos en la organización. Es un excelente administrador del tiempo y de las acciones para lograr metas, es capaz de preparar y administrar presupuestos y monitorear las finanzas (Whitaker, 1998).

F. Docente.

Profesional altamente cualificado encargado de liderar, orientar, facilitar y evaluar de manera exhaustiva el proceso integral de enseñanza y aprendizaje en un entorno educativo. Su papel como educador va mucho más allá de la simple transmisión de información y datos. Contribuye de manera significativa al desarrollo integral de sus estudiantes, fomentando el pensamiento crítico y la creatividad en el aula (Ministerio de Educación, 2016).

G. Enseñanza.

Proceso de facilitar y promover el aprendizaje de conocimientos, habilidades y actitudes en los estudiantes. Implica la transmisión de información, la explicación de conceptos, la guía en la adquisición de habilidades y la creación de un entorno propicio para el desarrollo del aprendizaje (Morán, 2020).

H. Función Directiva.

Es definida por Alvarado (1999) como el proceso dinámico de una persona frente a otra u otras que dirigen sus acciones para lograr metas y objetivos comunes a partir de decisiones que las empoderan.

I. Gestión.

La gestión es considerada como un conjunto de servicios prestados por personas dentro de una organización, esta situación conduce a una toma de conciencia del tema y distingue las actividades humanas sobresalientes de aquellas para las que otros componentes humanos no tienen connotaciones significativas (Velasco, 2009).

J. Indicadores de Gestión.

Variables o datos que facilitan la evaluación del nivel de consecución de los objetivos y metas institucionales (Gutierrez, 2010).

K. Monitoreo.

Recolección sistemática de datos relativos al avance de las actividades con el objetivo de optimizar su implementación en tiempo real (SENCICO, 2022b).

L. Personal administrativo.

Denota a los trabajadores que ejercen funciones de apoyo y administración no docentes dentro de una institución, organización o corporación. Su función es esencial para el desempeño eficaz y la coordinación de todas las tareas (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022).

M. Plan Estratégico Institucional (PEI).

Se trata de un instrumento de administración que establece la dirección y la perspectiva de una organización a largo plazo. Se trata de un plan de acción que define los objetivos de una entidad y las tácticas para su consecución en un periodo de tres a cinco años (Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción, 2022)..

N. Plan Operativo Institucional (POI).

Es un instrumento de gestión que aterriza los objetivos estratégicos de una entidad para un periodo determinado. Detalla las actividades, metas, recursos y plazos que se deben cumplir (SENCICO, 2022b).

O. Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO).

Proporciona formación de alta calidad, realiza investigaciones, evalúa sistemas constructivos innovadores y propone directrices para el avance de la industria constructora, contribuyendo de este modo al aumento de la productividad de las empresas constructoras y a la mejora de la calidad de vida de la población (Gobierno del Perú, 2025).

P. TIC

Conjunto de instrumentos, recursos y tecnologías empleadas para la generación, procesamiento, almacenamiento, distribución y gestión de la información (Gámez et al., 2018).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 *Hipótesis general*

La gestión institucional educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

- a. La relación de la gestión directiva se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.
- b. La relación de la gestión de recursos educativos se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.
- c. La relación de la gestión curricular se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.
- d. La relación de la gestión de la supervisión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.
- e. La relación de la gestión de la capacitación docente institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

3.2.1 Identificación de la variable independiente

La variable independiente del estudio fue la gestión institucional educativa, entendida como el conjunto de acciones organizativas, directivas, curriculares y pedagógicas desarrolladas por la institución con la finalidad de garantizar el adecuado funcionamiento del proceso educativo y el logro de los objetivos formativos.

3.2.1.1 Indicadores

Los indicadores de la variable gestión institucional educativa se estructuraron en función de cinco dimensiones:

Dimensión 1 Gestión directiva

- Planificación institucional orientada al desarrollo académico
- Liderazgo institucional en la organización educativa
- Cumplimiento de objetivos institucionales programados

Dimensión 2 Gestión de recursos educativos

- Adecuación del equipamiento técnico
- Adecuación de la infraestructura educativa
- Disponibilidad de materiales educativos

Dimensión 3 Gestión curricular

- Actualización de programas curriculares
- Pertinencia de los planes de estudio al perfil profesional
- Alineación del material didáctico con el currículo

Dimensión 4 Supervisión educativa

- Supervisión pedagógica institucional
- Aporte de la supervisión al desempeño docente
- Seguimiento al cumplimiento de la programación académica

Dimensión 5 Capacitación docente institucional

- Desarrollo de programas de capacitación pedagógica
- Promoción de actualización metodológica docente
- Fortalecimiento de competencias pedagógicas mediante capacitación

3.2.1.2 Escala para la medición de la variable

La variable gestión institucional educativa fue medida mediante una escala ordinal tipo Likert de cinco niveles, estructurada de la siguiente manera:

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

Esta escala permitió identificar el nivel de percepción docente respecto al funcionamiento de la gestión institucional educativa.

3.2.2 Identificación de la variable dependiente

La variable dependiente fue el desempeño docente institucional, entendido como el conjunto de acciones pedagógicas, metodológicas, evaluativas y profesionales que desarrollaron los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del contexto institucional.

3.2.2.1 Indicadores

Los indicadores del desempeño docente institucional se estructuraron en cinco dimensiones:

Dimensión planificación pedagógica

- Planificación de sesiones según competencias
- Organización de actividades coherentes con objetivos
- Desarrollo de sesiones conforme a planificación

Dimensión estrategias metodológicas

- Uso de metodologías participativas
- Promoción del diálogo en el aula
- Relación del contenido con el contexto profesional

Dimensión evaluación del aprendizaje

- Evaluación conforme a objetivos de la asignatura
- Uso de instrumentos variados de evaluación
- Retroalimentación oportuna a estudiantes

Dimensión uso de recursos didácticos

- Uso de materiales educativos pertinentes
- Uso de recursos tecnológicos
- Selección adecuada de recursos didácticos

Dimensión compromiso profesional docente

- Cumplimiento de entrega de registros académicos
- Cumplimiento de sesiones programadas
- Participación en actividades institucionales

3.2.2.2 Escala para la medición de la variable

La variable desempeño docente institucional fue medida mediante una escala ordinal tipo Likert de cinco niveles, estructurada de la siguiente manera:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Esta escala permitió identificar el nivel de percepción docente respecto al desempeño docente institucional dentro del contexto educativo evaluado.

Tabla 1.*Operacionalización de las variables.*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión institucional educativa	Gestión directiva	Planificación institucional, liderazgo institucional, cumplimiento de objetivos	Likert ordinal (Nunca – Siempre)
	Gestión de recursos educativos	Equipamiento técnico, infraestructura educativa, materiales educativos	
	Gestión curricular	Actualización curricular, pertinencia de planes de estudio, alineación de material didáctico	
	Supervisión educativa	Supervisión pedagógica, aporte de supervisión al desempeño docente, seguimiento académico	
	Capacitación docente institucional	Programas de capacitación pedagógica, actualización metodológica, fortalecimiento de competencias	
Desempeño docente institucional	Planificación pedagógica	Planificación por competencias, organización de actividades, desarrollo conforme a planificación	Likert ordinal (Nunca – Siempre)
	Estrategias metodológicas	Metodologías participativas, promoción del diálogo, contextualización profesional	
	Evaluación del aprendizaje	Evaluación según objetivos, instrumentos variados, retroalimentación	
	Uso de recursos didácticos	Uso de materiales educativos, recursos tecnológicos, selección adecuada de recursos	
	Compromiso profesional docente	Entrega de registros académicos, cumplimiento de sesiones, participación institucional	

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue de tipo básica. En la revisión sobre clasificación de investigaciones desarrollada por Haro et al. (2024), este tipo de estudio se entendió como aquel que se orientó a ampliar y ordenar el conocimiento científico, aun cuando no persiguió una aplicación inmediata o instrumental en un problema puntual. En ese sentido, el trabajo se ubicó en ese nivel porque no buscó intervenir directamente en la gestión de SENCICO ni modificar el desempeño de los docentes, sino comprender cómo se relacionaron ambas variables dentro de un contexto institucional concreto. De alguna manera, el interés principal estuvo en producir conocimiento teórico útil para futuras decisiones académicas y organizativas.

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN (ALCANCE)

El enfoque de la investigación fue cuantitativo. Quezada et al. (2024), al revisar los enfoques de investigación, sostuvo que el enfoque cuantitativo se apoyó en la medición de variables y en el uso de datos numéricos para examinar regularidades, contrastar relaciones y respaldar interpretaciones con apoyo estadístico. Desde esa perspectiva, el estudio se desarrolló bajo ese enfoque porque trabajó con respuestas codificadas en escalas ordinales, transformadas luego en datos cuantificables para su procesamiento estadístico. Es decir, la relación entre gestión institucional educativa y desempeño docente no se interpretó desde relatos subjetivos aislados, sino desde frecuencias, niveles y coeficientes que permitieron observar el comportamiento general del grupo estudiado.

En cuanto al nivel o alcance, la investigación fue relacional. Hernández y Mendoza (2023) mostraron que los estudios relacionales se orientaron a examinar la asociación existente entre dos variables sin pretender, por ello mismo, establecer una causalidad cerrada o una explicación definitiva del fenómeno. En el presente caso, el interés no estuvo en demostrar que una variable causó mecánicamente la

otra, sino en identificar si ambas se vincularon y en qué medida lo hicieron dentro de la experiencia institucional observada. Por otro lado, este alcance resultó coherente con el problema planteado, ya que la pregunta central estuvo dirigida justamente a determinar la relación entre la gestión institucional educativa y el desempeño docente en SENCICO Tacna durante 2023.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Respecto del diseño, la investigación fue no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. Diversos estudios recientes describieron este diseño como uno en el que las variables se observaron tal como ocurrieron en su realidad, sin manipulación deliberada, y fueron medidas en un solo momento temporal para analizar su asociación estadística (Mejía et al., 2024). Así se apreció, por ejemplo, en investigaciones educativas y de gestión que emplearon este esquema para examinar relaciones entre constructos en contextos específicos. De esta forma, el presente estudio recogió información únicamente durante el periodo académico 2023-II y se limitó a observar las percepciones docentes tal como se dieron, sin introducir tratamientos, estímulos ni alteraciones externas sobre las variables analizadas.

3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

El ámbito de la investigación fue educativo institucional y se desarrolló en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), sede Tacna, durante el periodo académico 2023-II. En ese marco, el ámbito social estuvo conformado por los docentes que laboraron en dicha institución durante ese periodo, quienes constituyeron el grupo directamente vinculado con el fenómeno de estudio, debido a su participación activa en los procesos formativos y en la dinámica de la gestión institucional educativa, lo que permitió analizar la relación entre la gestión institucional educativa y el desempeño docente dentro del contexto organizacional evaluado.

3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1 Unidad de estudio

La unidad de estudio estuvo constituida por cada docente de SENCICO Tacna que dictó clases durante el periodo académico 2023-II, en tanto sujeto participante del proceso educativo institucional y actor directo en la dinámica de la gestión académica.

3.7.2 Población

La población de investigación estuvo conformada por 38 docentes de SENCICO Tacna que dictaron clases durante el periodo académico 2023-II. Chero (2024), al abordar la distinción entre población y muestra, explicaron que la población constituyó el conjunto total de unidades o sujetos que compartieron características definidas y que guardaron relación directa con el problema investigado. En ese sentido, la delimitación de la población no se hizo de manera arbitraria, sino considerando la pertinencia académica e institucional de quienes participaron en la dinámica educativa observada. De alguna manera, esos 38 docentes representaron el universo accesible y real sobre el cual tuvo sentido analizar la relación entre gestión institucional educativa y desempeño docente en el marco temporal establecido.

3.7.3 Muestra

En lo referente a la muestra, no se utilizó una muestra diferenciada de la población, ya que el estudio tuvo carácter censal. Pérez. (2024) señalaron que la muestra censal implicó estudiar la totalidad de la población objetivo, sin recurrir a una selección parcial o representativa, precisamente porque el universo accesible pudo ser abordado de manera completa. En el presente trabajo eso resultó viable debido al tamaño reducido del grupo docente considerado. Así, no hubo necesidad de excluir participantes ni de calcular una fracción muestral, pues se trabajó con

todos los docentes disponibles que reunieron la condición de haber dictado clases en el periodo 2023-II, lo que fortaleció la cobertura empírica del estudio.

Desde esa misma perspectiva, el criterio censal también se justificó por su coherencia metodológica con estudios recientes que, al contar con poblaciones pequeñas y accesibles, incorporaron a todos los sujetos del universo bajo análisis (Reategui et al., 2025). Se precisó que la muestra censal supuso, justamente, que la población completa fuese objeto de estudio y no una parte escogida aleatoriamente. En ese sentido, la investigación evitó el riesgo de perder información relevante de algún docente y, además, permitió una lectura más íntegra del comportamiento de las variables en el espacio institucional investigado. De esta forma, la decisión censal no fue solo práctica, sino también metodológicamente razonable para el objetivo relacional planteado.

Los criterios de inclusión fueron: a) ser docente activo de SENCICO Tacna durante el periodo académico 2023-II; b) haber desarrollado actividades de enseñanza en programas formativos de la institución durante dicho periodo; c) contar con disponibilidad para participar en la investigación; y d) registrar información completa en los instrumentos y documentos institucionales requeridos para el estudio.

Por su parte, los criterios de exclusión comprendieron: a) docentes que no dictaron clases durante el periodo 2023-II; b) personal administrativo o directivo sin función docente; c) docentes que se encontraban con licencia o suspensión durante el periodo evaluado; y d) registros incompletos que impidieran la evaluación de las variables analizadas.

3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1 Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos se inició con el sometimiento de los instrumentos a estudio de validación por juicio de expertos, ello con la finalidad

de asegurar la claridad, relevancia y consistencia de los ítems con respecto a las dimensiones planteadas en la matriz de operacionalización de las variables.

Posterior a la validación, se tramitó la autorización institucional respectiva para encuestar al profesorado de SENCICO Tacna en el periodo académico 2023-II. Recibida la autorización, se llevó a cabo la aplicación de los cuestionarios de forma individual, autoadministrada, con anticipado consentimiento de los encuestados, confidencial y cláusulas de uso únicamente académico de la información.

Luego, las respuestas se han revisado, codificado y registrado en una base de datos estructurada en el programa estadístico SPSS para facilitar la organización, el procesamiento y el análisis estadístico descriptivo e inferencial. Por este medio, podría garantizar la integridad de la información recopilada y su organización adecuada para el análisis posterior de la relación entre las variables del estudio.

3.8.2 Técnicas

La técnica de recolección de datos fue la encuesta. En estudios recientes publicados en revistas científicas se indicó que la encuesta permitió recoger información estandarizada sobre percepciones, opiniones o valoraciones mediante preguntas previamente estructuradas, lo que favoreció la comparación entre respuestas y su posterior procesamiento estadístico (Dávila, 2024). En ese sentido, esta técnica fue pertinente porque la investigación necesitó conocer la percepción de los docentes sobre dos variables institucionales de manera homogénea, sin dispersarse en testimonios abiertos difíciles de tabular. De alguna manera, la encuesta facilitó convertir apreciaciones subjetivas en datos ordenados, comparables y susceptibles de análisis descriptivo e inferencial, lo cual encajó bastante bien con el enfoque cuantitativo adoptado.

3.8.3 Instrumentos

Los instrumentos de recolección fueron dos cuestionarios en escala de Likert y ambos fueron de elaboración propia. El cuestionario sobre gestión institucional educativa se desarrolló a partir del Plan Operativo Institucional 2023 Modificado V1, mientras que el cuestionario sobre desempeño docente se construyó tomando como base el Marco para un Buen Desempeño Docente del MINEDU. Por otro lado, al emplearse escalas tipo Likert, se buscó captar gradaciones de percepción y no respuestas tajantes o demasiado cerradas, lo cual permitió una medición más fina de las valoraciones realizadas por los docentes encuestados.

La validación de los instrumentos se realizó mediante juicio de tres expertos. En investigaciones metodológicas recientes se sostuvo que la validación por juicio de expertos permitió examinar la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia de los ítems antes de su aplicación definitiva, con el propósito de asegurar que el instrumento representara adecuadamente el contenido del constructo (Hernández et al., 2024). De esta forma, la revisión experta no fue una formalidad, sino una etapa necesaria para depurar la redacción, afinar la correspondencia entre dimensiones e ítems y verificar la pertinencia del contenido respecto de las variables estudiadas. En el presente estudio, la participación de tres especialistas aportó una mirada técnica que ayudó a consolidar la consistencia conceptual de ambos cuestionarios antes de su aplicación al total de docentes.

La confiabilidad de los instrumentos se estableció con la prueba alfa de Cronbach, obteniéndose valores de $\alpha = 0,867$ y $\alpha = 0,872$, respectivamente, lo que evidenció una fiabilidad alta. En la literatura reciente sobre validación de instrumentos se explicó que el alfa de Cronbach permitió estimar la consistencia interna de los ítems, es decir, el grado en que estos midieron de manera estable y articulada un mismo constructo (Hernández et al., 2024). En ese sentido, los coeficientes alcanzados mostraron que ambos cuestionarios presentaron una estructura internamente coherente y adecuada para el estudio. Es decir, las

respuestas no se distribuyeron de forma errática, sino que revelaron un patrón suficientemente sólido como para considerar confiables las mediciones obtenidas en la población docente evaluada

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se desarrolló en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), sede Tacna, durante el periodo académico 2023-II, con la finalidad de recolectar información relacionada con las variables gestión institucional educativa y desempeño docente institucional. Para ello, inicialmente se realizaron las coordinaciones correspondientes con las autoridades de la institución, a fin de obtener la autorización necesaria para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos dirigidos a los docentes participantes del estudio.

Luego de eso, se determinó la necesidad de informar a los docentes acerca de los objetivos de la investigación, asegurando la participación voluntaria y la certeza acerca de la confiabilidad y anonimato de sus respuestas y la exclusiva utilización académica de la información así obtenida. Por ese motivo, se administraron los cuestionarios de manera individual y auto administrada, en función de que cada participante entrase los ítems considerados según su experiencia de la realidad consensuada en la institución educativa en el periodo académico bajo consideración.

Posteriormente concluida la aplicación de los instrumentos, se procedió a la revisión de los cuestionarios para verificar su adecuado diligenciamiento. Los datos recogidos fueron codificados y registrados en una base de datos creada en el programa estadístico SPSS; ello posibilitó la organización de la información que se presentará para el análisis descriptivo e inferencial.

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.7 Tratamiento de datos. Se hizo primeramente la codificación y tabulación en el programa SPSS, sobre la información recabada. Cada respuesta anotada en los cuestionarios se llevaba a una base de datos las cuales fueron tabuladas en una hoja de cálculo estructurada, respetándose la escala ordinal de los ítems y las dimensiones preestablecidas para cada variable. Dicho de esta forma, la tabulación logró depurar inconsistencia en la anotación, verificar integridad de registros y disponer la información de la forma legible y al alcance de un análisis estadístico posterior.

Seguidamente, se llevó a cabo el análisis descriptivo de la información. En el mencionado análisis, se hizo uso de frecuencias, porcentajes y asignaciones de valor para saber cuál fue la percepción de los docentes hacia el rendimiento de la gestión institucional educativa y el rendimiento del docente, contemplando el periodo investigado. Dicha descripción ayudó a visualizar el patrón general de las respuestas y, para la presente investigación, identificar cuál fue la tendencia predominante en cada dimensión evaluada..

Por último, se efectuó el análisis inferencial a través de la prueba de correlación de Spearman, ya que la normalidad se comportó de manera no paramétrica. Desde esa perspectiva, la elección de Spearman resulta metodológicamente correcta porque se trató con datos ordinales y con el objetivo de estimar la dirección e intensidad en la “que existe” la asociación entre las variables. Por tanto, no se intentó presentar causalidad, sino determinar si hubo asociación estadísticamente significativa entre la gestión institucional educativa y el desempeño docente..

En cuanto a la ética de la investigación, esta tuvo como referente los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. A la ética en investigación acudir a proteger los derechos humanos, el bienestar y la

dignidad de los participantes y exhibir conducta honesta y responsabilidad en toda la investigación. En este sentido, la autonomía de los docentes estuvo en la medida en la que se respetara su libre participación y adhesión sin coerción ni alguna otra forma de presión desde la institucional. La beneficencia y no maleficencia se observaron de igual manera en la medida en la que se intentó producir conocimiento y no daño, exposición innecesaria e impedimento laboral a los levantados de la información.

De otro modo, el principio de justicia se tradujo en condiciones niveladas para todos los involucrados, sin favoritismos, prejuicios o exclusiones arbitrarias de los instrumentos. Hay algo de ética, incluso, en la reserva de la información, en el uso exclusivamente académico de los datos y en la presentación de los resultados no manipulados. Esta última parece trivial en el papel, pero en la práctica no lo es. La integridad del proceso residía en que los descubrimientos fueran reportados de forma honesta, sin manipulación para reforzar prejuicios y sin sumisión de las cifras a resultados previos esperados. En otras palabras, la investigación se pautó por una ética metodológica responsable, desplegada desde la preparación hasta la interpretación.

4.3 RESULTADOS

4.3.1 Características de la muestra

Tabla 2.

Género de los investigados.

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Hombre	29	76,32	76,32
Mujer	9	23,68	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

La Tabla 2 presenta la distribución del género de los docentes encuestados en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, permitiendo observar la composición del grupo participante. En ese sentido, se advirtió que el 76,32 % correspondió al género masculino, mientras que el 23,68 % estuvo representado por el género femenino, lo que evidenció una presencia mayoritaria de docentes varones dentro del espacio académico evaluado.

4.3.2 Análisis descriptivo de la Variable 1 Gestión institucional educativa

Tabla 3.

Variable 1 Gestión institucional educativa.

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	1	2,63	2,63
Bajo	4	10,53	13,16
Regular	8	21,05	34,21
Alto	14	36,84	71,05
Muy alto	11	28,95	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

En la Tabla 3 y Figura 2 se presentaron los resultados correspondientes a la variable gestión institucional educativa percibida por los docentes del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, donde se evidenció la distribución de los niveles alcanzados según la valoración realizada por los encuestados. En ese sentido, se observó que el mayor porcentaje se ubicó en el nivel alto con 36,84 %, lo cual reflejó que, desde la percepción docente, la gestión institucional educativa mantuvo condiciones organizativas que favorecen la coordinación interna.

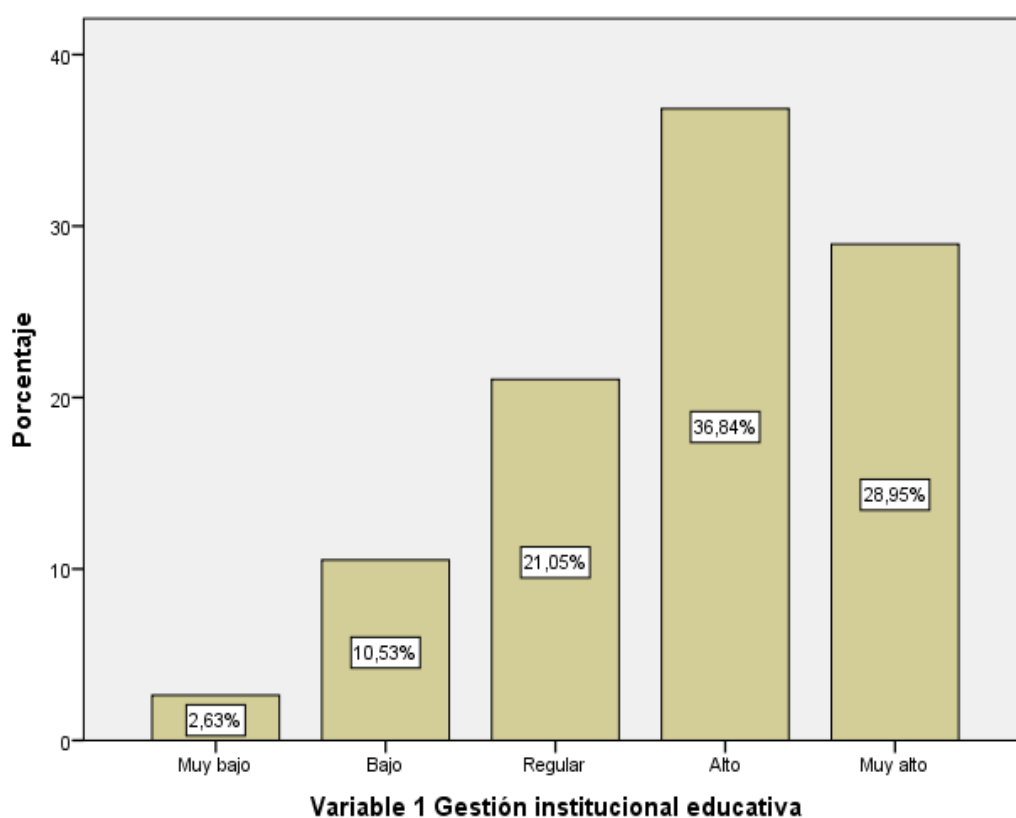
Seguidamente con un porcentaje de 28,95 % se tuvo al nivel muy alto, lo que mostró que un grupo importante de docentes consideró que la gestión institucional educativa presenta características de planificación y conducción organizacional que fortalecen el trabajo académico y favorecen la articulación entre los diferentes actores institucionales, lo cual impacta en la organización de las actividades formativas. Luego se tuvo el nivel regular con un porcentaje de 21,05 %, evidenciando que otro sector docente percibió condiciones institucionales que

mantienen ciertos niveles de organización, aunque con aspectos que todavía requieren ajustes en su funcionamiento cotidiano.

Por otro lado, se identificó el nivel bajo con un porcentaje de 10,53 %, lo que indicó que algunos docentes consideraron que la gestión institucional educativa presenta limitaciones en determinados procesos organizativos que afectan la coordinación institucional. Finalmente, se observó el nivel muy bajo con 2,63 %, porcentaje reducido que reflejó percepciones puntuales en las que la gestión institucional educativa debilita el desarrollo de las actividades institucionales en algunos espacios específicos del entorno formativo.

Figura 2.

Variable 1 Gestión institucional educativa.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 3.

Tabla 4.*Dimensión 1 Gestión directiva.*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	2	5,26	5,26
Bajo	3	7,89	13,16
Regular	8	21,05	34,21
Alto	13	34,21	68,42
Muy alto	12	31,58	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

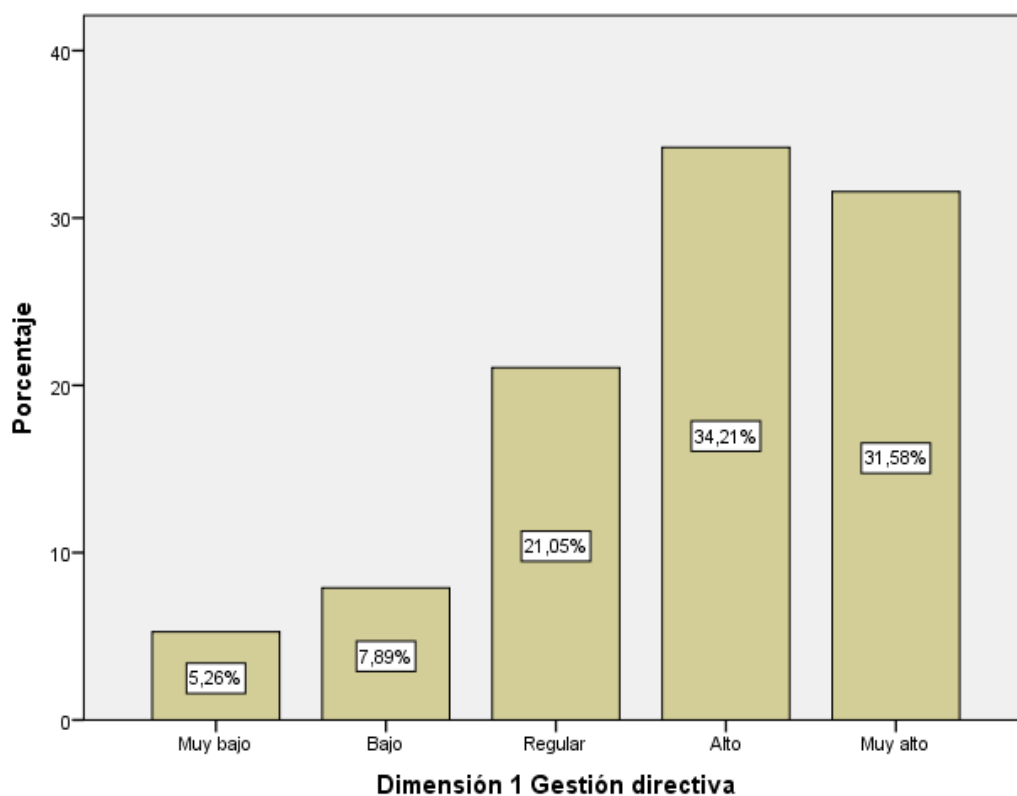
En la Tabla 4 y Figura 3 se presentaron los resultados correspondientes a la dimensión gestión directiva de la variable gestión institucional educativa, los cuales permitieron observar la percepción expresada por los docentes respecto al nivel en que se desarrollaron las acciones de conducción institucional dentro del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna. En ese sentido, el nivel alto concentró el mayor porcentaje con 34,21%, lo que evidenció que una proporción importante de docentes reconoció la presencia de prácticas directivas orientadas a la organización y coordinación institucional, aspecto que incide en la dinámica interna y afecta la manera en que se articula el trabajo pedagógico cotidiano.

Seguidamente, con un porcentaje de 31,58% se tuvo al nivel muy alto, lo cual mostró que un grupo también significativo percibió que la gestión directiva alcanzó niveles ampliamente favorables en cuanto a liderazgo institucional y orientación de procesos. Luego se tuvo el nivel regular con un porcentaje de 21,05%, resultado que reflejó la existencia de percepciones intermedias respecto al ejercicio de la conducción institucional, situación que de alguna manera impacta en la consistencia de las acciones organizativas y en la claridad de los lineamientos que orientan la labor docente.

Por otro lado, se registró el nivel bajo con 7,89%, lo cual indicó que un sector reducido de docentes percibió limitaciones en la gestión directiva desarrollada en la institución. Finalmente, el nivel muy bajo alcanzó 5,26%, porcentaje menor que evidenció una percepción poco extendida respecto a debilidades en la conducción institucional, aunque su presencia igualmente afecta la percepción global sobre la articulación de decisiones directivas dentro del entorno educativo analizado.

Figura 3.

Dimensión 1 Gestión directiva.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 4.

Tabla 5.*Dimensión 2 Gestión de recursos educativos.*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	2	5,26	5,26
Bajo	5	13,16	18,42
Regular	8	21,05	39,47
Alto	10	26,32	65,79
Muy alto	13	34,21	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

La Tabla 5 y la Figura 4 presentaron la distribución porcentual correspondiente a la dimensión gestión de recursos educativos en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, permitiendo observar cómo los docentes percibieron la disponibilidad, organización y aprovechamiento de los recursos que respaldan los procesos formativos dentro de la institución. En ese sentido, el porcentaje más alto se ubicó en el nivel muy alto con 34,21%, lo cual reflejó que una parte importante de los docentes consideró que la gestión de recursos educativos se desarrolló en condiciones favorables, situación que impacta en la organización del trabajo pedagógico y fortalece la utilización de materiales y medios disponibles en los espacios de enseñanza.

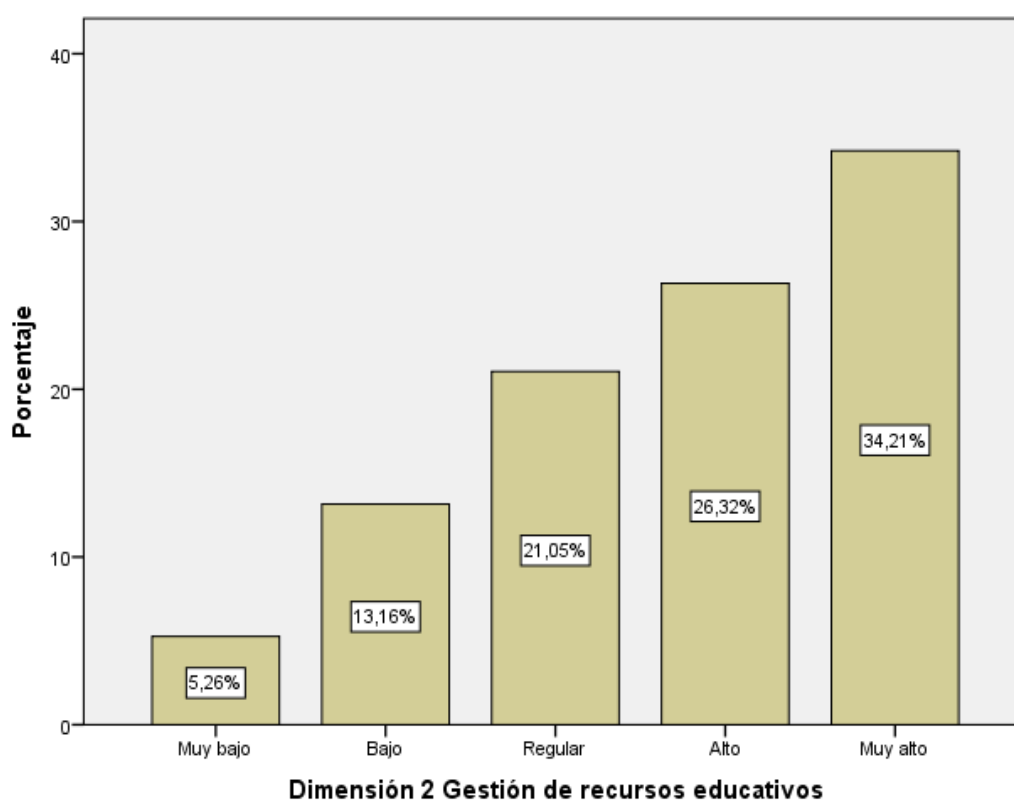
Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo al nivel alto, evidenciando que otro grupo significativo de docentes percibió que la gestión de los recursos educativos se mantuvo en condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades formativas. Luego se tuvo el nivel regular con un porcentaje de 21,05%, lo cual mostró que una proporción importante identificó ciertas limitaciones en la disponibilidad o uso de estos recursos, aspecto que de alguna

manera afecta la continuidad de las estrategias pedagógicas empleadas durante el proceso educativo.

Finalmente, con un porcentaje de 13,16% se ubicó el nivel bajo, lo que expresó que un grupo menor de docentes percibió dificultades más visibles en la gestión de los recursos educativos, situación que debilita la planificación de actividades pedagógicas en algunos momentos. Por otro lado, el nivel muy bajo alcanzó un porcentaje de 5,26%, reflejando que una proporción reducida identificó condiciones poco favorables en este aspecto, lo cual impacta en la organización del uso de materiales educativos dentro de los espacios formativos.

Figura 4.

Dimensión 2 Gestión de recursos educativos.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 5.

Tabla 6.*Dimensión 3 Gestión curricular.*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	2	5,26	5,26
Bajo	3	7,89	13,16
Regular	9	23,68	36,84
Alto	10	26,32	63,16
Muy alto	14	36,84	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

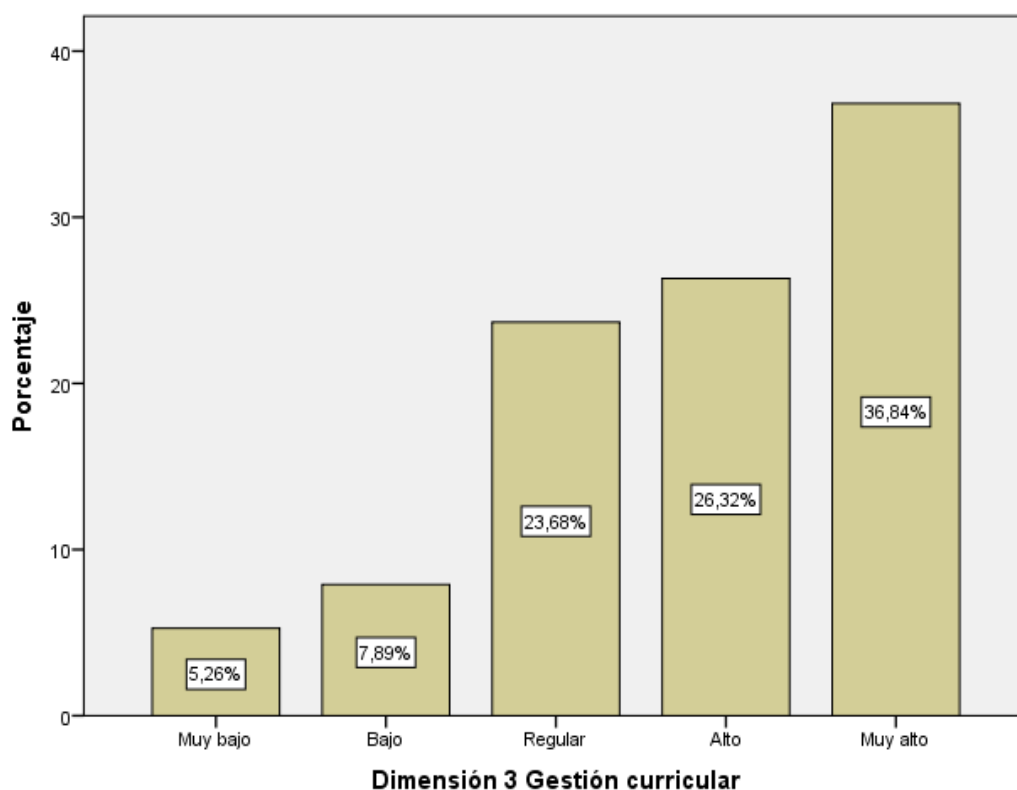
En la Tabla 6 y Figura 5 se presentaron los resultados correspondientes a la dimensión gestión curricular de la gestión institucional educativa, recogiendo la percepción de los docentes del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna durante el año 2023 respecto a la organización, articulación y orientación de los procesos formativos vinculados al currículo institucional. En ese sentido, se observó que el nivel muy alto alcanzó el porcentaje más representativo con 36,84 %, lo cual reflejó una valoración predominante de las acciones curriculares desarrolladas en la institución, aspecto que, de alguna manera, impacta en la organización de las prácticas pedagógicas y en la coherencia de los procesos formativos que se ejecutan en el entorno educativo.

Seguidamente con un porcentaje de 26,32 % se tuvo al nivel alto, lo cual evidenció una apreciación favorable respecto al desarrollo de la planificación curricular y su implementación en los espacios formativos institucionales. Luego se tuvo el nivel regular con un porcentaje de 23,68 %, resultado que mostró la presencia de percepciones intermedias sobre la consistencia de la gestión curricular, situación que, desde esa perspectiva, influye en la manera en que se articula la programación formativa con las necesidades institucionales.

Posteriormente se registró el nivel bajo con un porcentaje de 7,89 %, lo que expresó una proporción menor de docentes que percibieron limitaciones en la gestión curricular desarrollada. Finalmente, se presentó el nivel muy bajo con 5,26 %, porcentaje reducido que mostró una percepción menos favorable sobre algunos aspectos de la organización curricular, condición que afecta la claridad en la orientación pedagógica y la articulación de los procesos formativos institucionales.

Figura 5.

Dimensión 3 Gestión curricular.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 6.

Tabla 7.*Dimensión 4 Gestión de supervisión educativa.*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	2	5,26	5,26
Bajo	4	10,53	15,79
Regular	6	15,79	31,58
Alto	14	36,84	68,42
Muy alto	12	31,58	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

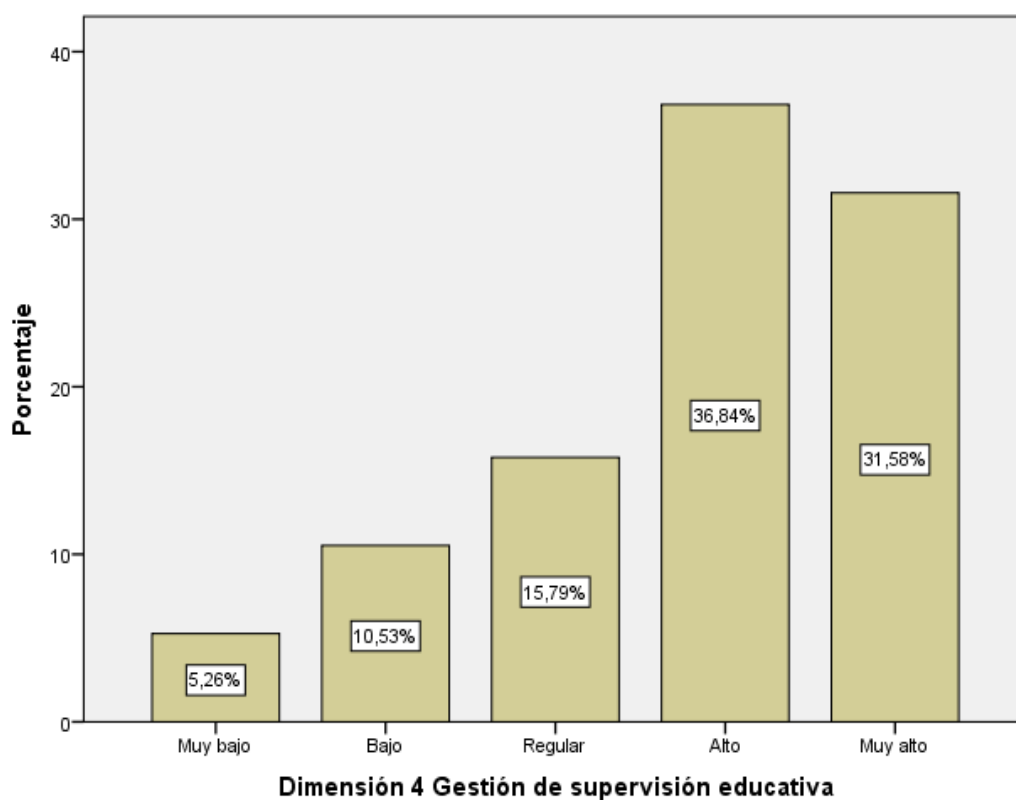
En la Tabla 7 y Figura 6 se presentaron los resultados correspondientes a la dimensión gestión de supervisión educativa, los cuales reflejaron la percepción de los docentes encuestados en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna respecto al desarrollo de las acciones de seguimiento institucional vinculadas al acompañamiento pedagógico y organizativo. En ese sentido, se observó que el nivel alto alcanzó el porcentaje de 36,84%, lo cual evidenció que una proporción importante reconoció la presencia de prácticas de supervisión que orientan el trabajo docente y cuya aplicación impacta en la organización del proceso formativo.

Seguidamente, con un porcentaje de 31,58% se tuvo al nivel muy alto, el cual también se presentó como una valoración significativa dentro de la dimensión analizada, mostrando que parte del personal docente identificó la existencia de mecanismos de supervisión institucional que fortalecen el seguimiento académico y afectan positivamente la articulación de las actividades educativas. Luego se tuvo el nivel regular con un porcentaje de 15,79%, lo que reflejó la presencia de percepciones intermedias respecto al desarrollo de estas acciones de supervisión.

Posteriormente, se registró el nivel bajo con un porcentaje de 10,53%, el cual evidenció que un grupo menor consideró limitada la implementación de acciones de supervisión educativa, situación que de alguna manera debilita la continuidad del acompañamiento institucional. Finalmente, se presentó el nivel muy bajo con un porcentaje de 5,26%, lo que mostró una percepción reducida respecto a la presencia de estas prácticas dentro del entorno institucional.

Figura 6.

Dimensión 4 Gestión de supervisión educativa.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 7.

Tabla 8.*Dimensión 5 Gestión de capacitación docente institucional.*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	2	5,26	5,26
Bajo	3	7,89	13,16
Regular	10	26,32	39,47
Alto	13	34,21	73,68
Muy alto	10	26,32	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

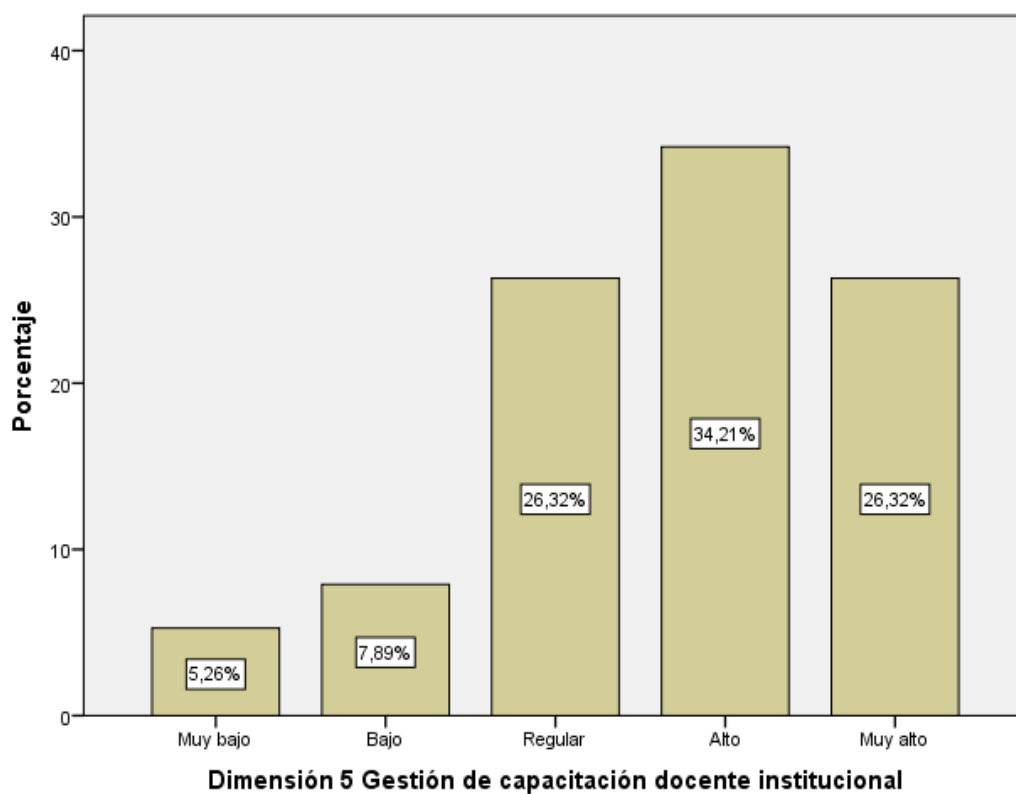
En la Tabla 8 y Figura 7 se presentaron los resultados correspondientes a la dimensión gestión de capacitación docente institucional, los cuales permitieron apreciar cómo los docentes del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna percibieron el desarrollo de acciones formativas promovidas desde la institución. En ese marco, se observó que el nivel alto alcanzó el porcentaje más elevado con 34,21%, lo que evidenció que una proporción importante consideró que las actividades de capacitación institucional se desarrollaron con cierta regularidad y organización, situación que de alguna manera impacta la articulación de los procesos pedagógicos y el fortalecimiento del trabajo docente en el entorno formativo.

Seguidamente, con un porcentaje de 26,32% se tuvo al nivel regular, lo cual mostró que otro grupo significativo percibió que las acciones de capacitación se desarrollaron de manera intermedia, sin alcanzar aún un carácter plenamente sistemático. Luego se tuvo el nivel muy alto con un porcentaje de 26,32%, lo que reflejó que un sector similar valoró de manera bastante favorable la existencia de espacios institucionales orientados al perfeccionamiento docente, percepción que incide en la dinámica académica cotidiana y en la actualización profesional.

Por otro lado, se registró el nivel bajo con 7,89%, indicando que un grupo menor percibió limitaciones en la implementación de estrategias institucionales de capacitación. Finalmente, se observó el nivel muy bajo con 5,26%, lo cual evidenció que una proporción reducida consideró escasa la presencia de acciones formativas organizadas desde la gestión institucional, percepción que afecta la continuidad de procesos de fortalecimiento profesional dentro del espacio educativo.

Figura 7.

Dimensión 5 Gestión de capacitación docente institucional.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 8.

4.3.3 Análisis descriptivo de la Variable 2 Desempeño docente institucional

Tabla 9.

Variable 2 Desempeño docente institucional.

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	2	5,26	5,26
Bajo	4	10,53	15,79
Regular	7	18,42	34,21
Alto	15	39,47	73,68
Muy alto	10	26,32	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

En la Tabla 9 y Figura 8 se presentaron los resultados correspondientes al desempeño docente institucional percibido por los docentes encuestados en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, observándose la distribución de los niveles alcanzados en esta variable según sus valoraciones institucionales. En ese sentido, el nivel alto concentró el porcentaje más elevado con 39,47%, lo que reflejó una apreciación predominante del desempeño docente en términos favorables dentro del contexto institucional, configuración que impacta la dinámica pedagógica cotidiana y afecta la forma en que se articulan las prácticas formativas con los objetivos organizacionales.

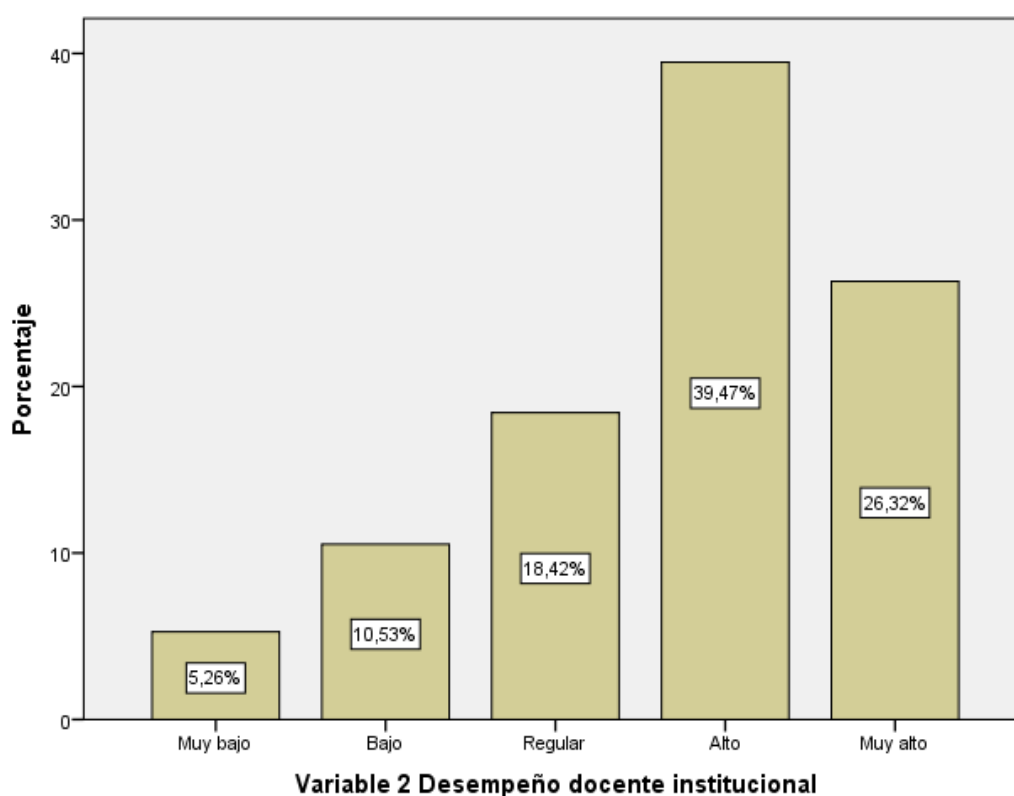
Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo al nivel muy alto, evidenciándose también una proporción significativa de percepciones positivas respecto al desempeño docente institucional, lo cual de alguna manera fortalece la interacción académica y la organización del trabajo formativo. Luego se tuvo el nivel regular con un porcentaje de 18,42%, apreciándose un grupo que identificó condiciones intermedias en el desarrollo del desempeño docente, situación que

influye en la consistencia de los procesos educativos y afecta la estabilidad de las prácticas institucionales.

Por otro lado, se registró el nivel bajo con 10,53%, observándose percepciones menos favorables sobre el desempeño docente institucional, lo cual debilita ciertos procesos de articulación académica interna. Finalmente, se ubicó el nivel muy bajo con 5,26%, proporción menor dentro del conjunto de respuestas, aunque su presencia impacta algunos espacios de coordinación pedagógica y afecta la continuidad de determinadas dinámicas institucionales vinculadas al ejercicio docente.

Figura 8.

Variable 2 Desempeño docente institucional.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 9.

Tabla 10.*Dimensión 1 Planificación pedagógica.*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	2	5,26	5,26
Bajo	4	10,53	15,79
Regular	9	23,68	39,47
Alto	13	34,21	73,68
Muy alto	10	26,32	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

La Tabla 10 y Figura 9 presentaron la distribución porcentual correspondiente a la dimensión planificación pedagógica del desempeño docente institucional en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna durante el año 2023, permitiendo observar cómo se configuraron las percepciones docentes respecto a este componente del trabajo educativo. En ese sentido, el nivel alto concentró el porcentaje más elevado con 34,21%, lo cual mostró que una parte importante de docentes consideró que la planificación pedagógica se desarrolló con un grado consistente de organización anticipada de contenidos, previsión de actividades formativas y estructuración de estrategias didácticas, aspectos que inciden en la manera en que el proceso formativo se articula y orienta la práctica pedagógica institucional.

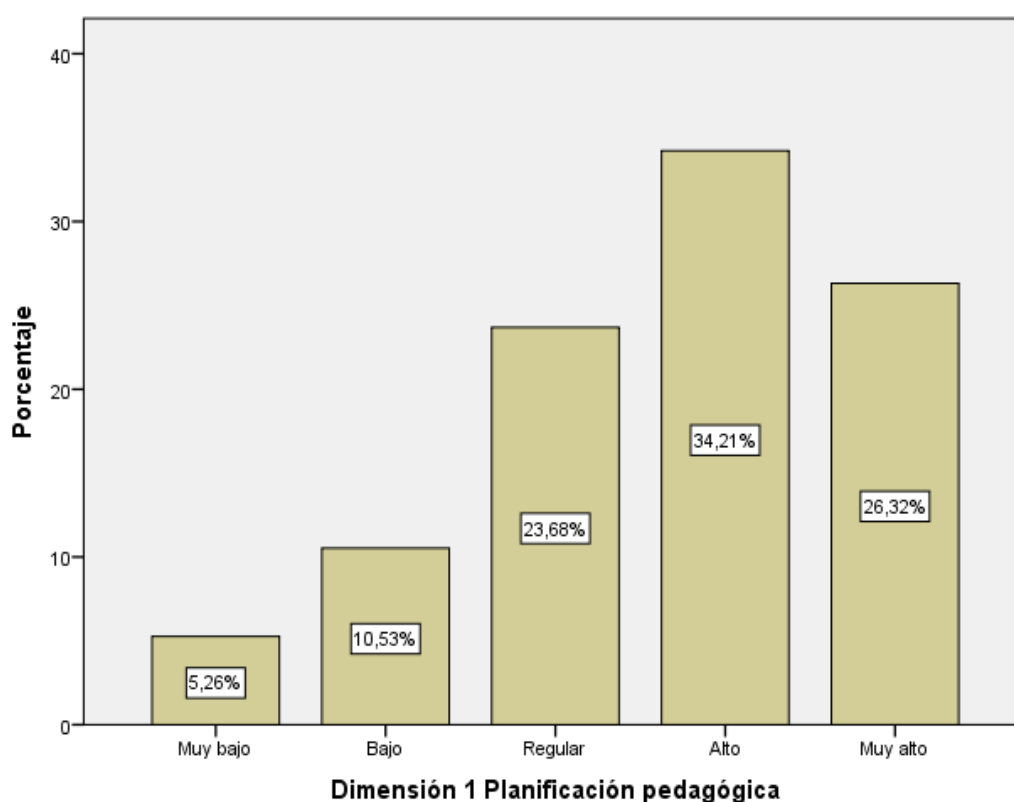
Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo el nivel muy alto, lo que reflejó que otro grupo relevante de docentes percibió que la planificación pedagógica alcanzó un nivel ampliamente consolidado dentro de la dinámica institucional, situación que impacta en la claridad de los propósitos formativos y en la organización de las sesiones de aprendizaje. Luego se tuvo el nivel regular con un porcentaje de 23,68%, lo cual evidenció que una proporción significativa

percibió que la planificación presentó ciertos márgenes de ajuste o variación en su aplicación, lo que afecta la continuidad en la estructuración pedagógica.

Posteriormente se observó el nivel bajo con un porcentaje de 10,53%, el cual mostró que un sector menor consideró que la planificación pedagógica presentó limitaciones en su desarrollo institucional, situación que debilita la coherencia en la programación de actividades formativas. Finalmente, el nivel muy bajo alcanzó 5,26%, reflejando que una proporción reducida percibió una planificación con escasa estructuración previa, aspecto que impacta en la organización del trabajo docente dentro del entorno formativo institucional.

Figura 9.

Dimensión 1 Planificación pedagógica.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 10.

Tabla 11.*Dimensión 2 Estrategias metodológicas.*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	2	5,26	5,26
Bajo	5	13,16	18,42
Regular	7	18,42	36,84
Alto	14	36,84	73,68
Muy alto	10	26,32	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

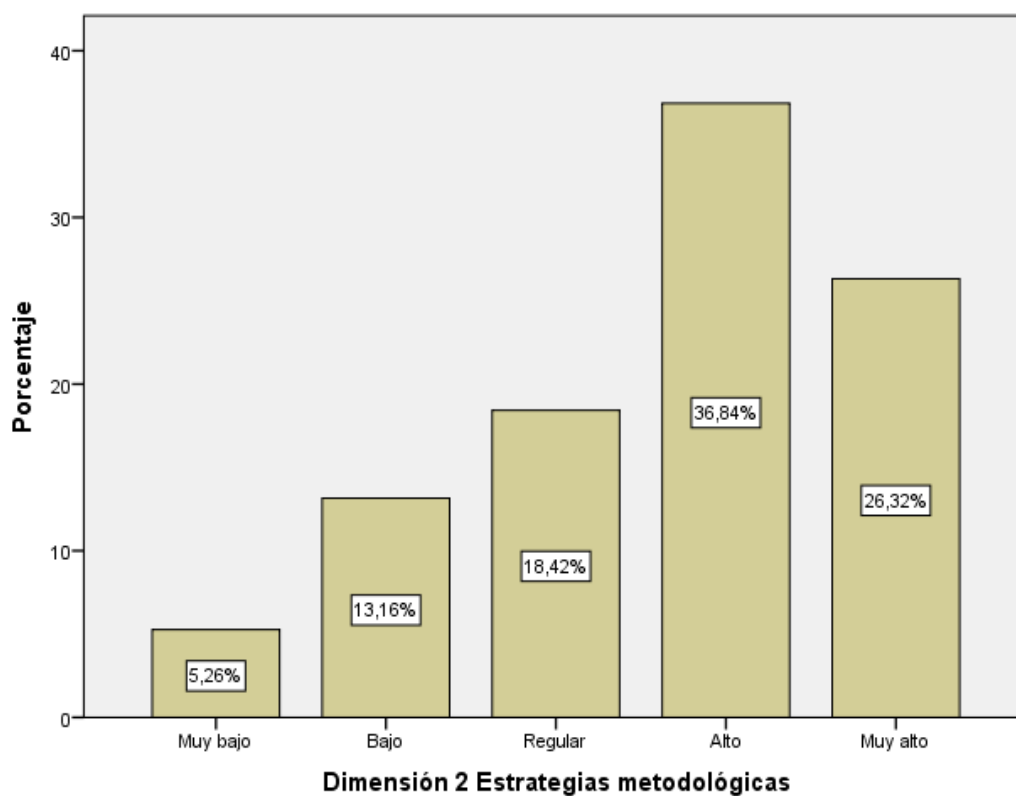
En la Tabla 11 y Figura 10 se presentaron los resultados correspondientes a la dimensión estrategias metodológicas del desempeño docente institucional, a partir de las respuestas recogidas en docentes del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna durante el año 2023. En términos generales, la distribución de los niveles permitió observar que el porcentaje más alto se ubicó en la categoría alto con 36,84%, lo cual reflejó que, desde la percepción docente, las estrategias metodológicas empleadas mantuvieron una presencia significativa en la práctica institucional y, de alguna manera, configuran condiciones que impacta en la organización del trabajo pedagógico y en la dinámica formativa cotidiana.

Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo al nivel muy alto, lo cual evidenció una proporción importante de docentes que percibieron una aplicación intensificada de estrategias metodológicas en su entorno institucional. Luego se tuvo el nivel regular con un porcentaje de 18,42%, resultado que mostró la existencia de percepciones intermedias respecto a la incorporación de estas estrategias, lo que desde esa perspectiva incide en la forma en que se estructura la mediación pedagógica y afecta la continuidad de ciertos procesos didácticos.

Finalmente, se observó el nivel bajo con un porcentaje de 13,16%, seguido del nivel muy bajo con 5,26%, porcentajes que reflejaron una menor presencia percibida de estrategias metodológicas en determinados espacios del ejercicio docente institucional. En ese sentido, estas valoraciones evidenciaron que aún se presentan sectores donde la implementación metodológica resulta limitada, situación que impacta en la articulación de prácticas pedagógicas y debilita la consolidación de acciones formativas dentro del marco institucional.

Figura 10.

Dimensión 2 Estrategias metodológicas.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 11.

Tabla 12.*Dimensión 3 Evaluación del aprendizaje.*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	2	5,26	5,26
Bajo	4	10,53	15,79
Regular	8	21,05	36,84
Alto	13	34,21	71,05
Muy alto	11	28,95	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

La Tabla 12 y Figura 11 presentaron la distribución de los niveles correspondientes a la dimensión evaluación del aprendizaje dentro del desempeño docente institucional en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna durante el año 2023, permitiendo observar cómo los docentes percibieron las prácticas vinculadas al seguimiento, verificación y retroalimentación de los aprendizajes desarrollados en el proceso formativo. En ese sentido, se identificó que el nivel alto alcanzó el porcentaje más representativo con 34,21%, lo cual reflejó que una proporción importante de docentes consideró que las acciones evaluativas realizadas mantuvieron una presencia significativa dentro del desarrollo pedagógico institucional.

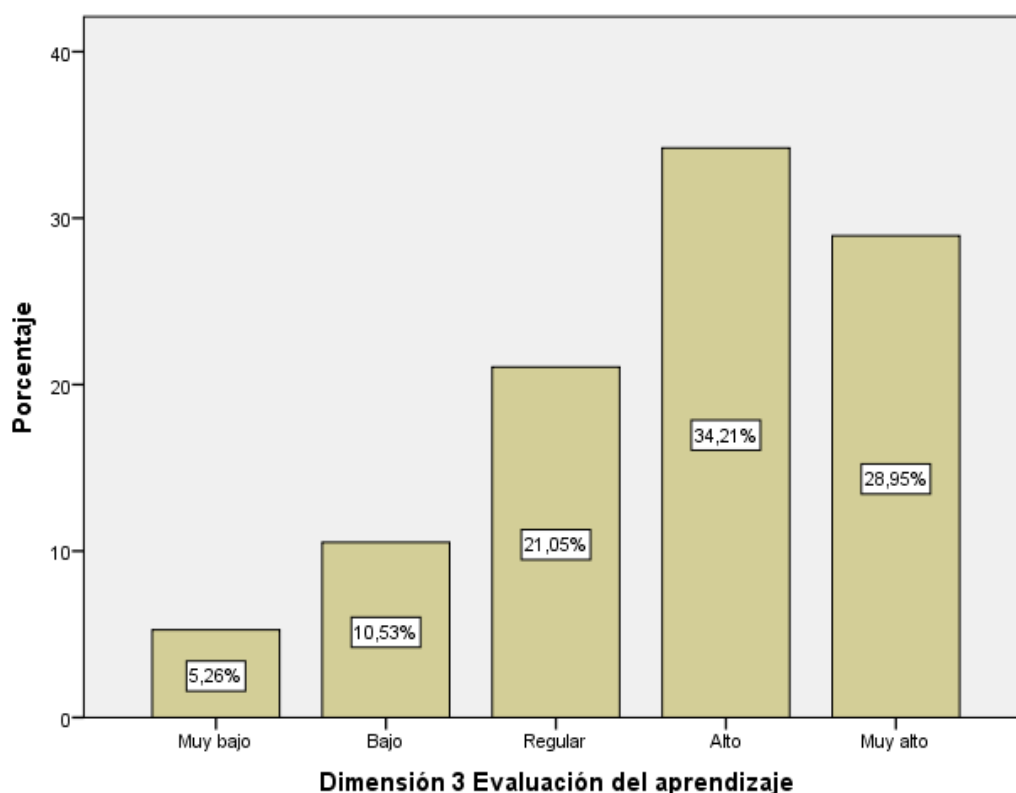
Seguidamente con un porcentaje de 28,95% se tiene al nivel muy alto, lo que mostró que otro grupo relevante de docentes percibió que las prácticas evaluativas se desarrollaron con mayor consistencia y continuidad dentro del entorno formativo, situación que afecta la claridad con la que se orientan los criterios de valoración del aprendizaje. Luego se tiene el nivel regular con un porcentaje de 21,05%, lo cual evidenció que una parte de los docentes consideró que dichas prácticas evaluativas se mantuvieron en un nivel intermedio de

desarrollo, aspecto que de alguna manera impacta en la uniformidad de los procedimientos evaluativos aplicados en la institución.

Posteriormente, con un porcentaje de 10,53% se tiene el nivel bajo, lo que indicó que un grupo menor de docentes percibió limitaciones en la aplicación de acciones evaluativas vinculadas al aprendizaje, situación que debilita la consistencia de los mecanismos de seguimiento pedagógico. Finalmente, con 5,26% se tiene el nivel muy bajo, evidenciando una presencia reducida de percepciones asociadas a niveles mínimos en esta dimensión, lo cual afecta la continuidad con la que se consolidan los procesos de evaluación del aprendizaje en el contexto institucional.

Figura 11.

Dimensión 3 Evaluación del aprendizaje.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 12.

Tabla 13.*Dimensión 4 Uso de recursos didácticos.*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	2	5,26	5,26
Bajo	4	10,53	15,79
Regular	9	23,68	39,47
Alto	11	28,95	68,42
Muy alto	12	31,58	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

En relación con la dimensión uso de recursos didácticos del desempeño docente institucional, la información presentada en la Tabla 13 y Figura 12 permitió observar la distribución de las percepciones expresadas por los docentes del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna respecto a la utilización de materiales, estrategias y medios de apoyo en el proceso formativo. En ese sentido, se identificó que el nivel muy alto alcanzó el porcentaje más elevado con 31,58%, lo cual evidenció que un grupo importante de docentes consideró que la disponibilidad y empleo de recursos didácticos impacta de manera directa en la organización de las actividades formativas y afecta positivamente la dinámica del proceso de enseñanza desarrollado en la institución.

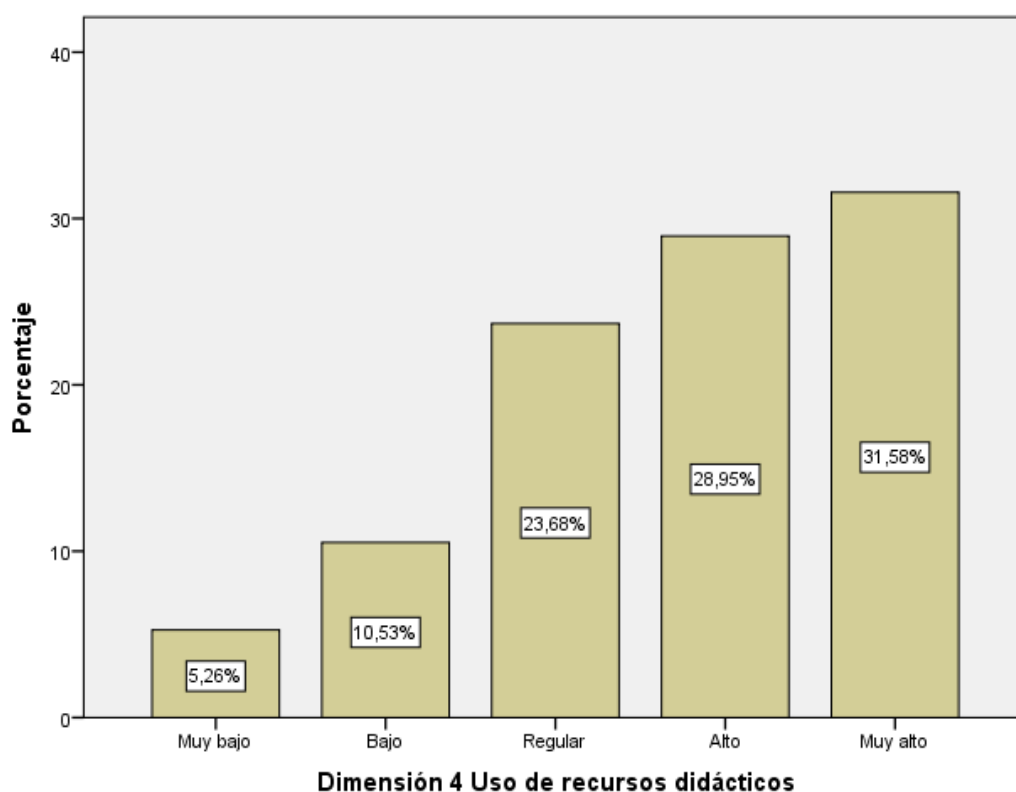
Seguidamente con un porcentaje de 28,95% se tuvo el nivel alto, lo cual reflejó que otra proporción significativa de docentes percibió que el uso de recursos didácticos contribuye de manera relevante en la estructuración de las sesiones formativas y fortalece la interacción pedagógica dentro del entorno institucional. Luego se tuvo el nivel regular con un porcentaje de 23,68%, lo cual mostró que un sector de docentes consideró que la utilización de estos recursos se desarrolla en términos intermedios, situación que de alguna manera impacta en la continuidad de

las estrategias metodológicas empleadas durante el desarrollo de las actividades académicas.

Posteriormente se observó que el nivel bajo alcanzó un porcentaje de 10,53%, lo cual evidenció que un grupo menor de docentes manifestó que el uso de recursos didácticos se presenta de manera limitada, situación que afecta la implementación de apoyos pedagógicos en el proceso formativo institucional. Finalmente, el nivel muy bajo registró un porcentaje de 5,26%, reflejando que una proporción reducida de docentes percibió escasa utilización de estos recursos.

Figura 12.

Dimensión 4 Uso de recursos didácticos.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 13.

Tabla 14.*Dimensión 5 Compromiso profesional docente.*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Muy bajo	3	7,89	7,89
Bajo	4	10,53	18,42
Regular	9	23,68	42,11
Alto	13	34,21	76,32
Muy alto	9	23,68	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

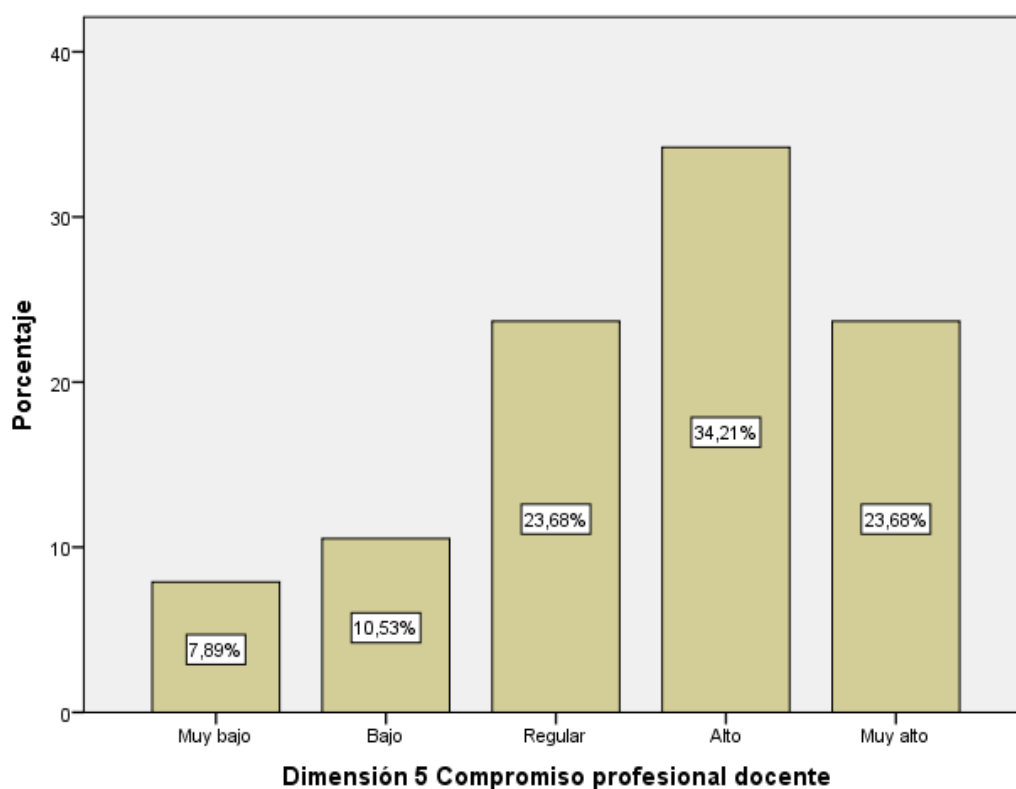
En la Tabla 14 y Figura 13 se presentaron los resultados correspondientes a la dimensión compromiso profesional docente del desempeño docente institucional en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, los cuales permitieron observar la distribución porcentual de las percepciones docentes respecto a su nivel de implicación profesional dentro del ámbito institucional. En ese sentido, se evidenció que el nivel alto concentró el mayor porcentaje con 34,21 %, lo que reflejó una valoración predominante asociada a la participación responsable en actividades institucionales y al cumplimiento de funciones pedagógicas vinculadas con la dinámica formativa, aspecto que impacta en la consolidación del trabajo académico cotidiano.

Seguidamente con un porcentaje de 23,68 % se tuvo al nivel muy alto, lo cual mostró una presencia relevante de docentes que manifestaron una percepción favorable respecto a su involucramiento con las responsabilidades institucionales y su disposición hacia la mejora continua del ejercicio profesional, elemento que fortalece la organización educativa. Luego se tuvo el nivel regular con un porcentaje de 23,68 %, el cual evidenció una proporción significativa de respuestas que describieron un compromiso intermedio, situación que de alguna manera afecta la estabilidad del trabajo colaborativo sostenido dentro del contexto institucional.

Posteriormente, con un porcentaje de 10,53 % se identificó el nivel bajo, lo cual representó una menor proporción de percepciones relacionadas con limitaciones en la participación profesional docente. Finalmente, el nivel muy bajo alcanzó un 7,89 %, constituyendo el porcentaje más reducido dentro de la dimensión evaluada, lo que mostró una presencia menos frecuente de percepciones asociadas a escasa implicación profesional, condición que debilita el desarrollo coordinado de las actividades institucionales.

Figura 13.

Dimensión 5 Compromiso profesional docente.



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 14.

4.3.4 Análisis descriptivo de los ítems del instrumento de la Variable 1 Gestión institucional educativa

Tabla 15.

Pregunta 1 La planificación institucional del SENCICO orienta adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	1	2,63	2,63
Casi nunca	6	15,79	18,42
A veces	9	23,68	42,11
Casi siempre	15	39,47	81,58
Siempre	7	18,42	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

La Tabla 15 y Figura 14 presentaron los resultados relacionados con la percepción docente acerca de si la planificación institucional del SENCICO orientó adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas, en el marco de la dimensión gestión directiva de la gestión institucional educativa. En ese sentido, se observó que el porcentaje más alto correspondió al nivel casi siempre con 39,47%, lo que evidenció que la planificación institucional orienta el desarrollo de las actividades académicas.

Seguidamente con un porcentaje de 23,68% se tuvo el nivel a veces. Luego se tuvo el nivel de siempre con un porcentaje de 18,42%, lo cual reflejó que, en estos casos, la planificación institucional orienta el desarrollo de las actividades académicas.

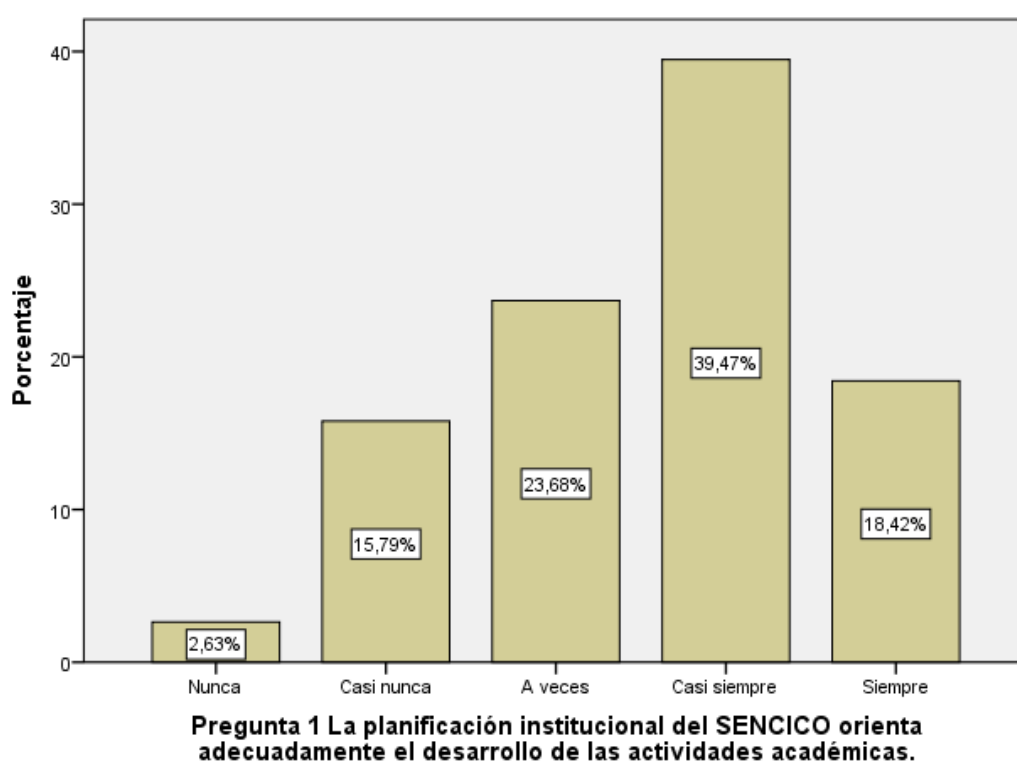
Por otro lado, con un porcentaje de 15,79% se registró el nivel casi nunca. Finalmente, con un porcentaje de 2,63% se tuvo el nivel nunca, lo que mostró que

en estos niveles la planificación institucional afecta la orientación del desarrollo de las actividades académicas.

Interpretación:

Figura 14.

Pregunta 1 La planificación institucional del SENCICO orienta adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 15.

Tabla 16.

Pregunta 2 Las autoridades del SENCICO ejercen liderazgo en la organización de las actividades educativas..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	5	13,16	18,42
A veces	4	10,53	28,95
Casi siempre	15	39,47	68,42
Siempre	12	31,58	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

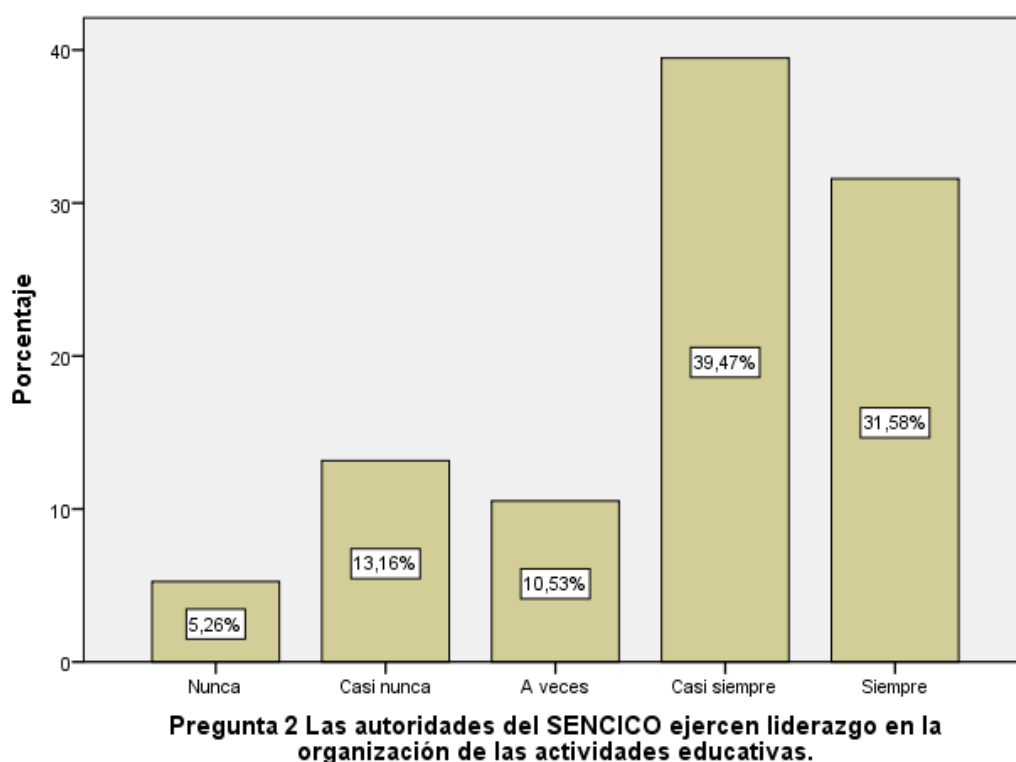
La Tabla 16 y Figura 15 presentaron la distribución porcentual de las respuestas de los docentes del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna respecto a la percepción del liderazgo ejercido por las autoridades en la organización de las actividades educativas, aspecto vinculado con la gestión directiva institucional. En ese marco, el nivel casi siempre concentró el porcentaje más alto con 39,47%, lo que mostró que la presencia de acciones de conducción institucional fue percibida de manera frecuente dentro de la dinámica organizativa y, de alguna manera, configura un entorno que impacta en la coordinación pedagógica cotidiana.

Seguidamente con un porcentaje de 31,58% se tuvo el nivel siempre, lo cual evidenció una valoración sostenida del ejercicio de liderazgo en determinados espacios de organización académica. Luego se tuvo el nivel casi nunca con un porcentaje de 13,16%, situación que, por otro lado, expresó que en algunos sectores la conducción institucional aún se percibe como limitada, aspecto que afecta la regularidad de la orientación directiva en las actividades educativas.

Posteriormente se registró el nivel a veces con 10,53%, lo que reflejó percepciones intermedias respecto al ejercicio del liderazgo institucional en la organización educativa. Finalmente se observó el nivel nunca con 5,26%, porcentaje menor que, desde esa perspectiva, mostró la existencia de un grupo reducido de docentes que identificó ausencia de liderazgo directivo en estos procesos, situación que debilita la percepción de acompañamiento institucional en la planificación de las actividades formativas.

Figura 15.

Pregunta 2 Las autoridades del SENCICO ejercen liderazgo en la organización de las actividades educativas..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 16.

Tabla 17.

Pregunta 3 La gestión directiva promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales programados..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	4	10,53	15,79
A veces	7	18,42	34,21
Casi siempre	17	44,74	78,95
Siempre	8	21,05	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

En la Tabla 17 y Figura 16 se presentó la distribución de las percepciones docentes respecto a si la gestión directiva promovió el cumplimiento de los objetivos institucionales programados dentro de SENCICO en Tacna, observándose que la categoría casi siempre concentró el porcentaje más alto con 44,74%, lo cual reflejó que, desde la experiencia reportada por los encuestados, la conducción directiva mantiene una presencia frecuente en la orientación del logro institucional y configura un marco de referencia que influye en la organización del trabajo pedagógico cotidiano.

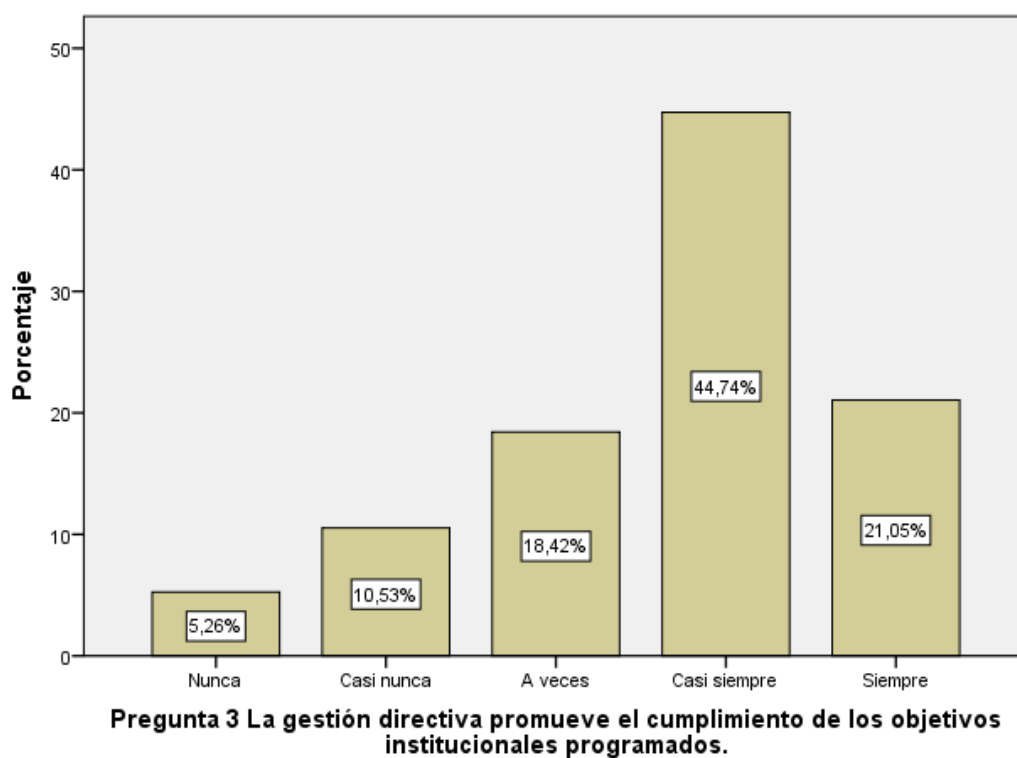
Seguidamente, con un porcentaje de 21,05% se tuvo a la categoría siempre, evidenciándose una valoración sostenida de la acción directiva en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Luego se tuvo el nivel a veces con un porcentaje de 18,42%, lo cual mostró que en determinados momentos dicha promoción se percibe con menor regularidad dentro de la dinámica institucional.

Posteriormente, se registró la categoría casi nunca con un porcentaje de 10,53%, mientras que la categoría nunca alcanzó un porcentaje de 5,26%, observándose en estos niveles más bajos percepciones menos favorables respecto a

la continuidad de la promoción directiva de los objetivos programados, lo cual configura una apreciación minoritaria dentro del conjunto de respuestas emitidas por los docentes encuestados.

Figura 16.

Pregunta 3 La gestión directiva promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales programados..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 17.

Tabla 18.

Pregunta 4 El equipamiento técnico disponible es adecuado para el desarrollo de las actividades formativas..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	6	15,79	21,05
A veces	6	15,79	36,84
Casi siempre	15	39,47	76,32
Siempre	9	23,68	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

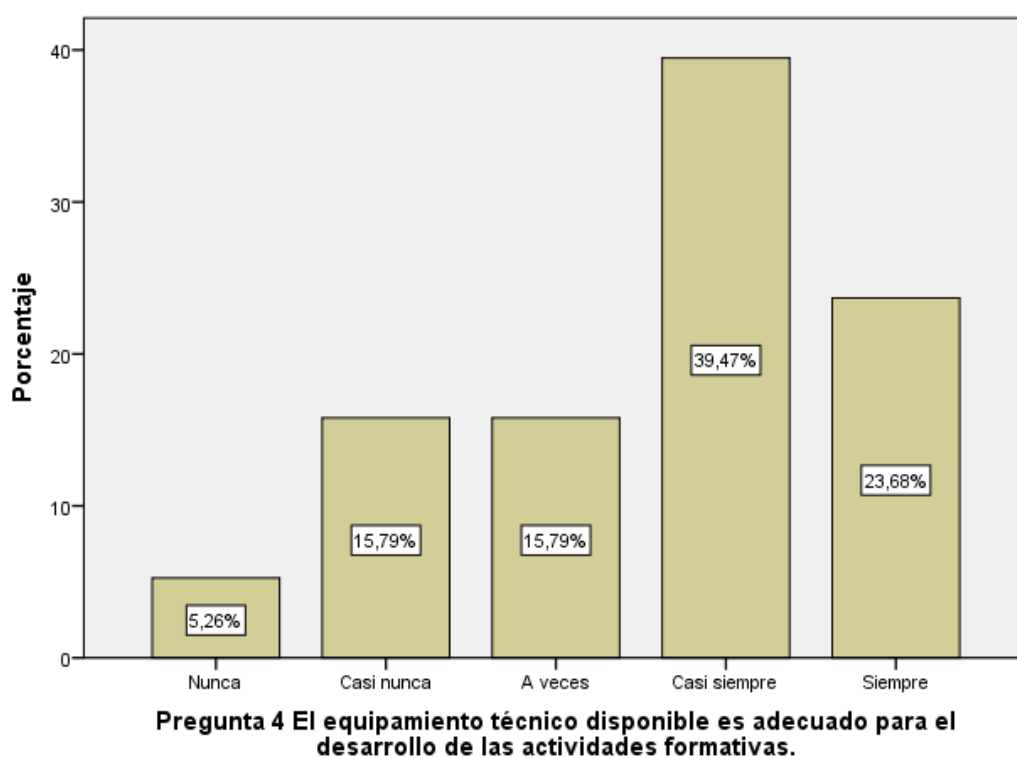
En la Tabla 18 y Figura 17 se presentaron los resultados relacionados con la percepción docente sobre la adecuación del equipamiento técnico disponible para el desarrollo de las actividades formativas en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, donde se observó que el nivel casi siempre concentró el porcentaje más alto con 39,47%, lo que reflejó una valoración predominantemente favorable respecto a la disponibilidad de recursos técnicos, situación que de alguna manera impacta en la continuidad del proceso formativo y en la organización de las prácticas educativas.

Seguidamente con un porcentaje de 23,68% se tuvo al nivel siempre, lo cual evidenció que un grupo importante de docentes consideró que el equipamiento respondió de manera constante a las necesidades formativas planteadas. Luego se tuvo el nivel casi nunca con un porcentaje de 15,79%, lo que mostró que en ciertos casos la disponibilidad de equipamiento no alcanzó a cubrir plenamente los requerimientos técnicos, aspecto que afecta la percepción sobre la suficiencia de los recursos institucionales.

Posteriormente se registró el nivel a veces con un porcentaje de 15,79%, lo que indicó una apreciación intermedia respecto a la adecuación del equipamiento técnico en determinadas circunstancias del proceso formativo. Finalmente, el nivel nunca alcanzó el 5,26%, reflejando una proporción menor de docentes que consideró inadecuado el equipamiento disponible, percepción que desde esa perspectiva incide en la valoración general de la gestión de recursos educativos dentro de la institución.

Figura 17.

Pregunta 4 El equipamiento técnico disponible es adecuado para el desarrollo de las actividades formativas..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 18.

Tabla 19.

Pregunta 5 La infraestructura educativa del SENCICO facilita el desarrollo del proceso de enseñanza..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	6	15,79	21,05
A veces	7	18,42	39,47
Casi siempre	12	31,58	71,05
Siempre	11	28,95	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

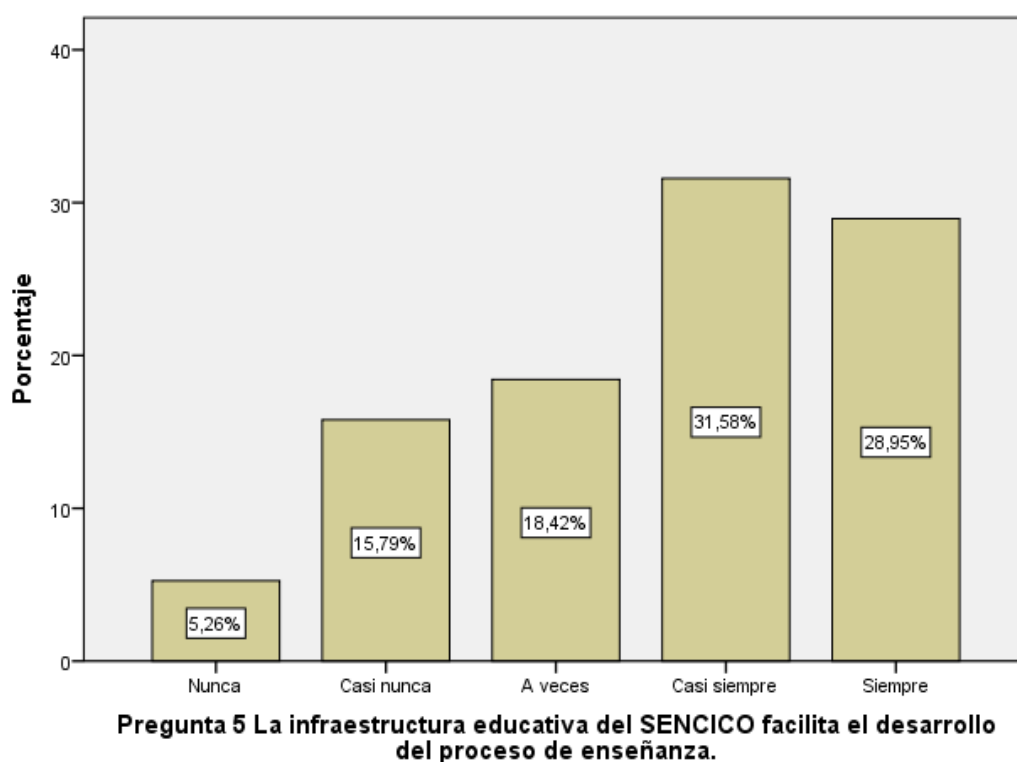
La Tabla 19 y Figura 18 presentaron la distribución porcentual de las respuestas docentes respecto a la percepción sobre si la infraestructura educativa del SENCICO facilitó el desarrollo del proceso de enseñanza, evidenciando distintos niveles de valoración en torno a las condiciones materiales disponibles en la institución. En ese sentido, el mayor porcentaje se ubicó en el nivel casi siempre con 31,58%, lo que reflejó que una proporción importante de docentes consideró que la infraestructura institucional facilita el proceso formativo y, de alguna manera, influye en la dinámica pedagógica cotidiana y en la organización del trabajo educativo.

Seguidamente con un porcentaje de 28,95% se tuvo al nivel siempre, lo que indicó que otro grupo relevante de docentes percibió de manera sostenida que la infraestructura disponible facilita el desarrollo de las actividades de enseñanza. Luego se tuvo el nivel de a veces con un porcentaje de 18,42%, lo cual mostró que una parte de los docentes consideró que estas condiciones solo en determinadas situaciones favorecen el proceso educativo y su desarrollo regular en el aula.

Por otro lado, se observó el nivel casi nunca con 15,79%, evidenciando que algunos docentes percibieron limitaciones en la infraestructura que impacta el desarrollo del proceso de enseñanza. Finalmente, se presentó el nivel nunca con 5,26%, porcentaje menor que expresó que un grupo reducido consideró que la infraestructura institucional no facilita el desarrollo de las actividades pedagógicas en el contexto formativo del SENCICO en Tacna.

Figura 18.

Pregunta 5 La infraestructura educativa del SENCICO facilita el desarrollo del proceso de enseñanza..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 19.

Tabla 20.

Pregunta 6 La institución proporciona los materiales educativos necesarios para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	3	7,89	7,89
Casi nunca	5	13,16	21,05
A veces	6	15,79	36,84
Casi siempre	15	39,47	76,32
Siempre	9	23,68	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

En la Tabla 20 y Figura 19 se presentaron los resultados relacionados con la percepción docente respecto a la provisión de materiales educativos necesarios para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en el SENCICO Tacna durante el año 2023, en el marco de la gestión de los recursos educativos. En ese sentido, el mayor porcentaje se ubicó en el nivel casi siempre con 39,47%, lo cual reflejó que la disponibilidad de materiales fue percibida con cierta regularidad por parte de los docentes, situación que impacta en las condiciones en que se desarrollan las actividades formativas dentro del proceso educativo institucional.

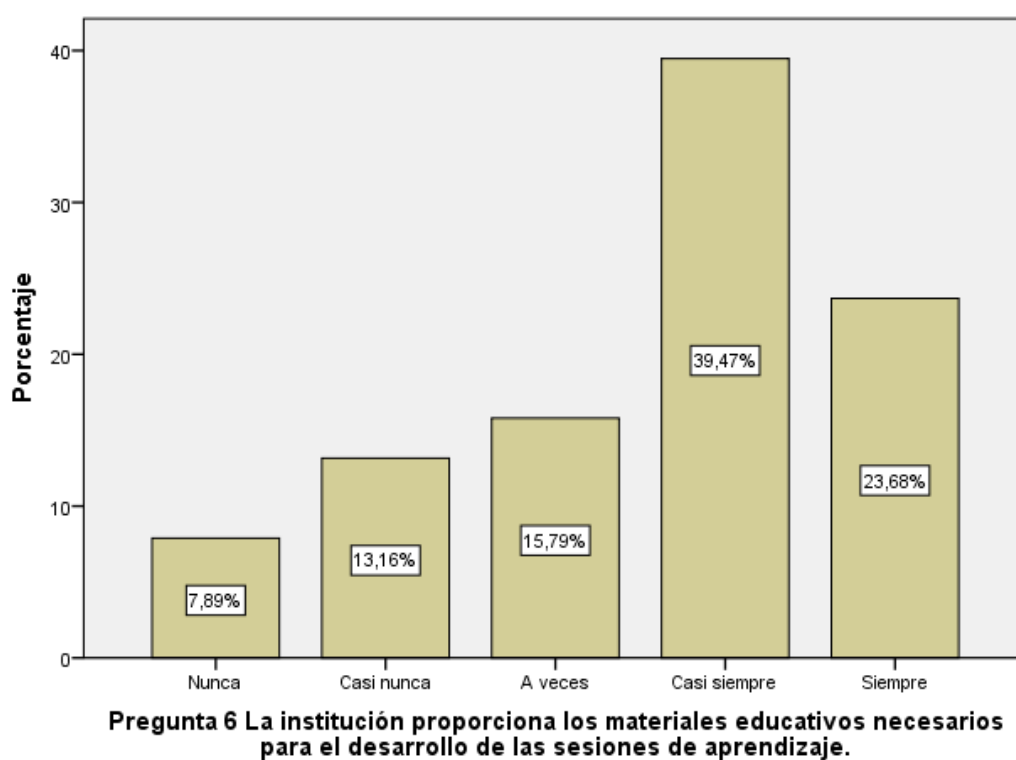
Seguidamente, con un porcentaje de 23,68% se tuvo el nivel siempre, lo que evidenció que un grupo importante de docentes consideró que la institución sí proporcionó de manera constante los materiales educativos necesarios, lo cual afecta de forma directa la organización pedagógica cotidiana. Luego se tuvo el nivel de a veces con un porcentaje de 15,79%, lo que mostró que la provisión de recursos no fue plenamente uniforme en todos los casos.

Por otro lado, con un porcentaje de 13,16% se ubicó el nivel casi nunca, lo que indicó que algunos docentes percibieron limitaciones en la disponibilidad de

materiales, situación que debilita la continuidad de ciertas actividades de aprendizaje. Finalmente, con 7,89% se encontró el nivel nunca, lo cual expresó que un grupo reducido señaló ausencia de provisión de materiales educativos, aspecto que afecta el desarrollo adecuado de las sesiones formativas.

Figura 19.

Pregunta 6 La institución proporciona los materiales educativos necesarios para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 20.

Tabla 21.

Pregunta 7 Los programas curriculares se actualizan de acuerdo con las necesidades del sector construcción..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	1	2,63	2,63
Casi nunca	2	5,26	7,89
A veces	11	28,95	36,84
Casi siempre	15	39,47	76,32
Siempre	9	23,68	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

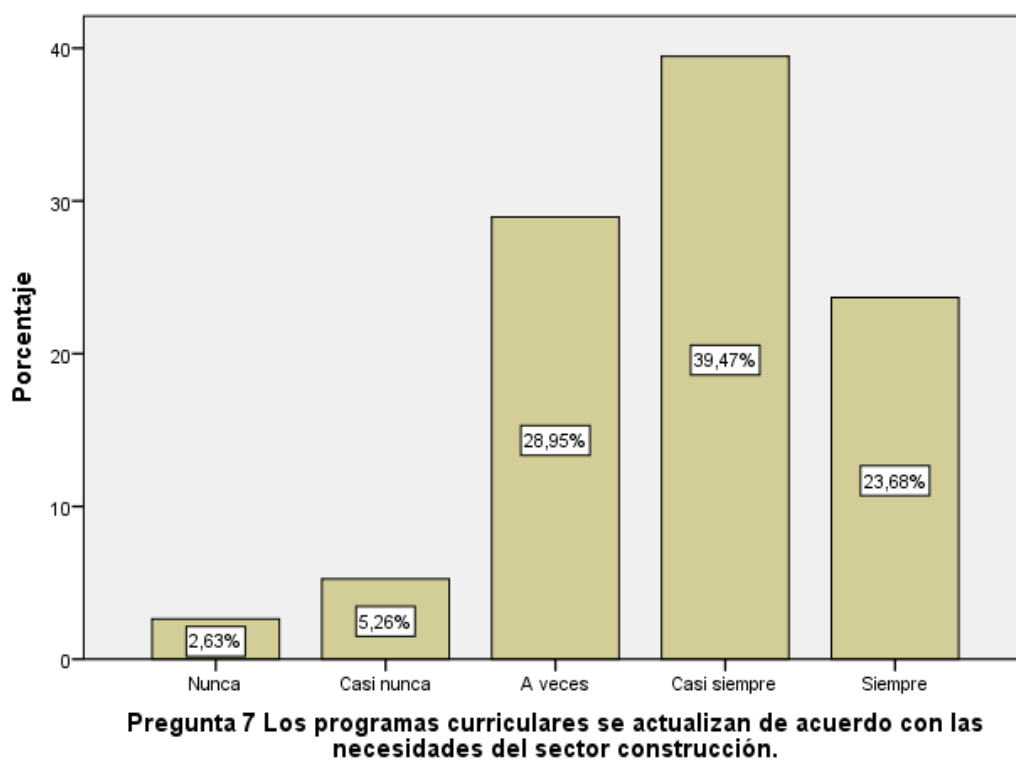
La Tabla 21 y Figura 20 presentaron la distribución porcentual de las percepciones docentes respecto a la actualización de los programas curriculares en función de las necesidades del sector construcción, dentro del marco de la gestión curricular en el SENCICO Tacna. En ese sentido, el porcentaje más alto correspondió al nivel casi siempre con 39,47%, lo que evidenció que la actualización curricular se desarrolló con relativa regularidad en relación con las demandas del entorno formativo, aspecto que impacta en la pertinencia de los contenidos que se imparten en la formación técnica.

Seguidamente, con un porcentaje de 28,95% se tuvo al nivel a veces, lo que mostró que la actualización curricular se realizó de manera intermitente según la percepción docente, situación que afecta la continuidad del proceso de adecuación formativa. Luego se tuvo el nivel siempre con un porcentaje de 23,68%, lo que reflejó que una proporción menor consideró que dicha actualización se mantuvo de forma constante, condición que impacta en la articulación sostenida entre la formación y las exigencias del sector construcción.

Posteriormente, se identificó el nivel casi nunca con un porcentaje de 5,26%, lo que evidenció una percepción limitada respecto a la actualización curricular. Finalmente, el nivel nunca alcanzó el 2,63%, lo que mostró que un grupo reducido consideró inexistente este proceso, situación que debilita la correspondencia entre la planificación curricular y las necesidades actuales del ámbito formativo técnico.

Figura 20.

Pregunta 7 Los programas curriculares se actualizan de acuerdo con las necesidades del sector construcción..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 21.

Tabla 22.

Pregunta 8 Los planes de estudio responden al perfil profesional técnico requerido..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	3	7,89	13,16
A veces	11	28,95	42,11
Casi siempre	14	36,84	78,95
Siempre	8	21,05	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

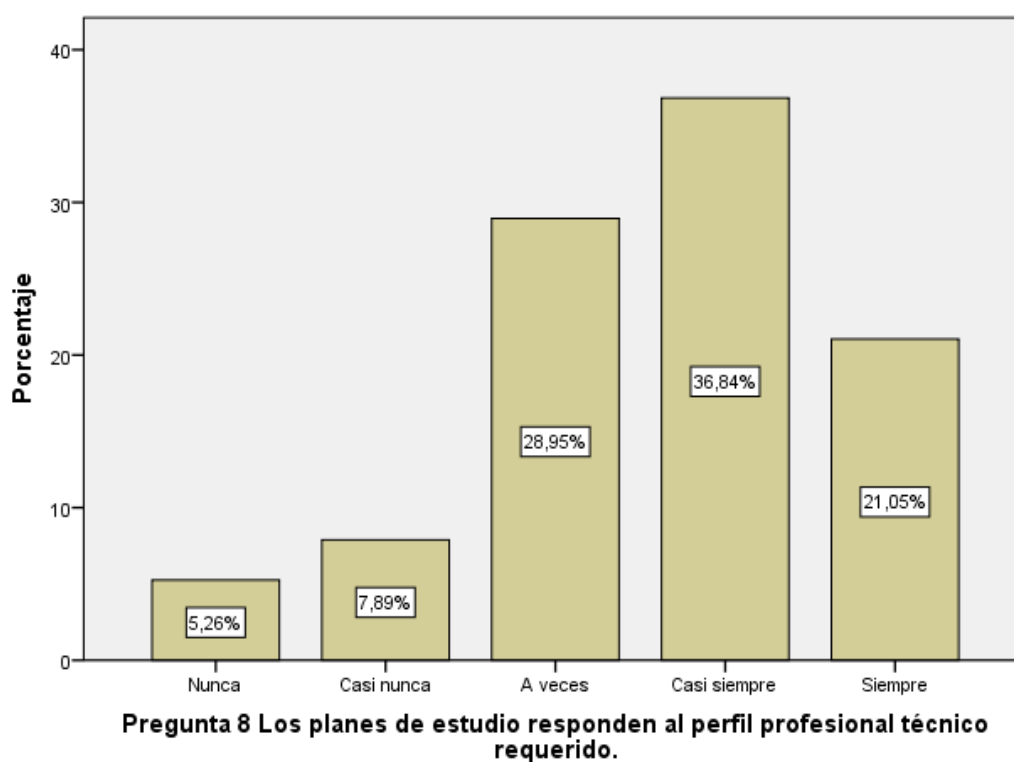
La Tabla 22 y Figura 21 presentaron la distribución de percepciones de los docentes del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna respecto a si los planes de estudio respondieron al perfil profesional técnico requerido, mostrando una tendencia concentrada en valoraciones favorables. En ese marco, el nivel casi siempre alcanzó el porcentaje más alto con 36,84%, lo que permitió observar que la adecuación curricular fue percibida mayormente como pertinente, situación que impacta directamente en la coherencia entre la formación técnica impartida y las exigencias profesionales del contexto formativo institucional.

Seguidamente, con un porcentaje de 28,95% se tuvo el nivel a veces, evidenciando una apreciación intermedia sobre la correspondencia entre los planes de estudio y el perfil profesional técnico requerido. Luego se tuvo el nivel siempre con un porcentaje de 21,05%, lo que reflejó una valoración constante de adecuación curricular en un grupo relevante de docentes, percepción que de alguna manera fortalece la idea de que la planificación formativa mantiene vínculos con los requerimientos técnicos establecidos.

Por otro lado, el nivel casi nunca alcanzó un porcentaje de 7,89%, mostrando una presencia menor de percepciones desfavorables respecto a la correspondencia curricular. Finalmente, el nivel nunca registró 5,26%, lo que representó la menor proporción de respuestas, indicando que en un segmento reducido se consideró que los planes de estudio no respondieron al perfil técnico requerido, situación que debilita la percepción de alineamiento formativo en ese grupo específico.

Figura 21.

Pregunta 8 Los planes de estudio responden al perfil profesional técnico requerido..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 22.

Tabla 23.

Pregunta 9 El material didáctico utilizado está alineado con los contenidos curriculares establecidos..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	3	7,89	7,89
Casi nunca	2	5,26	13,16
A veces	12	31,58	44,74
Casi siempre	9	23,68	68,42
Siempre	12	31,58	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

La Tabla 23 y Figura 22 presentaron los resultados relacionados con la percepción docente respecto a la alineación del material didáctico utilizado con los contenidos curriculares establecidos dentro de la dimensión gestión curricular. En ese marco, se observó que el nivel siempre alcanzó el porcentaje más alto con 31,58%, lo que reflejó que una parte importante de docentes consideró que el material empleado mantiene correspondencia con los contenidos curriculares previstos, aspecto que impacta en la organización del proceso formativo.

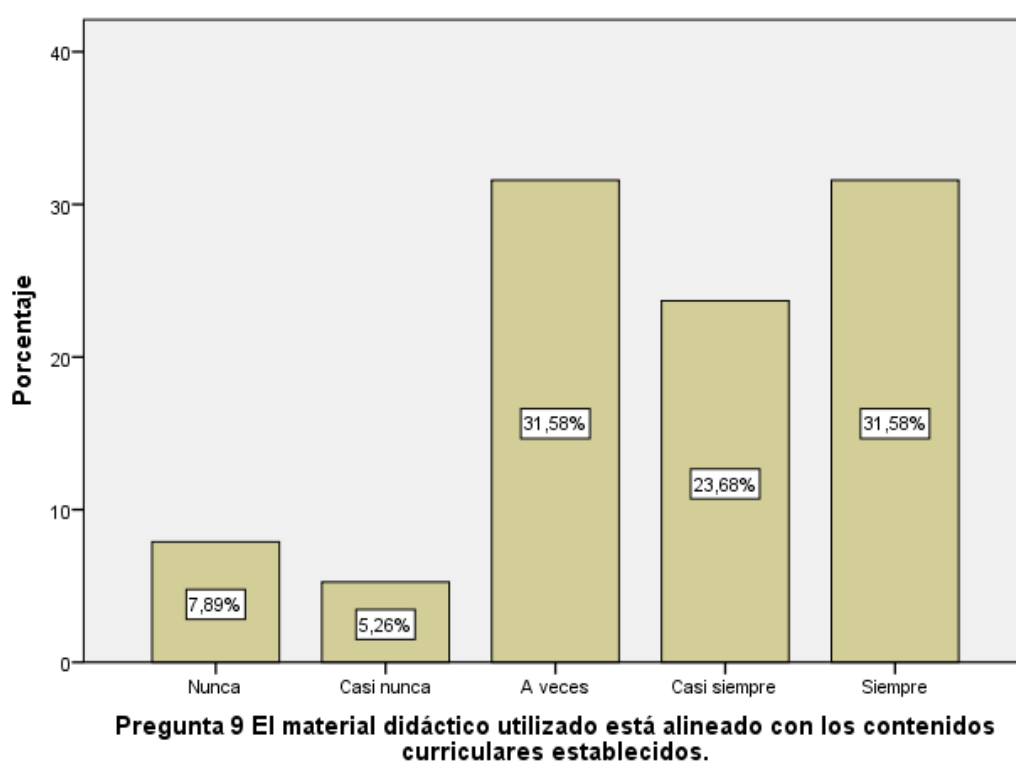
Seguidamente con un porcentaje de 31,58% se tuvo al nivel a veces. Luego se tuvo el nivel casi siempre con un porcentaje de 23,68%, lo cual evidenció que estas valoraciones también estuvieron presentes en la percepción docente respecto a la coherencia entre los materiales utilizados y los contenidos curriculares, situación que de alguna manera afecta la continuidad pedagógica en el desarrollo de las actividades formativas.

Posteriormente se registró el nivel nunca con 7,89%. Finalmente se tuvo el nivel casi nunca con un porcentaje de 5,26%, resultados que mostraron que en menor proporción algunos docentes consideraron que el material didáctico no se

encuentra alineado con los contenidos curriculares establecidos, lo que debilita la articulación curricular en el desarrollo de las sesiones formativas.

Figura 22.

Pregunta 9 El material didáctico utilizado está alineado con los contenidos curriculares establecidos..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 23.

Tabla 24.

Pregunta 10 La institución realiza supervisión pedagógica del desarrollo de las sesiones de aprendizaje..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	1	2,63	2,63
Casi nunca	4	10,53	13,16
A veces	8	21,05	34,21
Casi siempre	15	39,47	73,68
Siempre	10	26,32	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

En la Tabla 24 y Figura 23 se presentaron los resultados referidos a la percepción docente sobre la supervisión pedagógica del desarrollo de las sesiones de aprendizaje realizada por la institución, dentro de la dimensión gestión de supervisión educativa. En ese sentido, se observó que el porcentaje más alto correspondió a la categoría casi siempre con 39,47%, lo cual indicó que la supervisión pedagógica fue percibida con una presencia frecuente en el acompañamiento institucional.

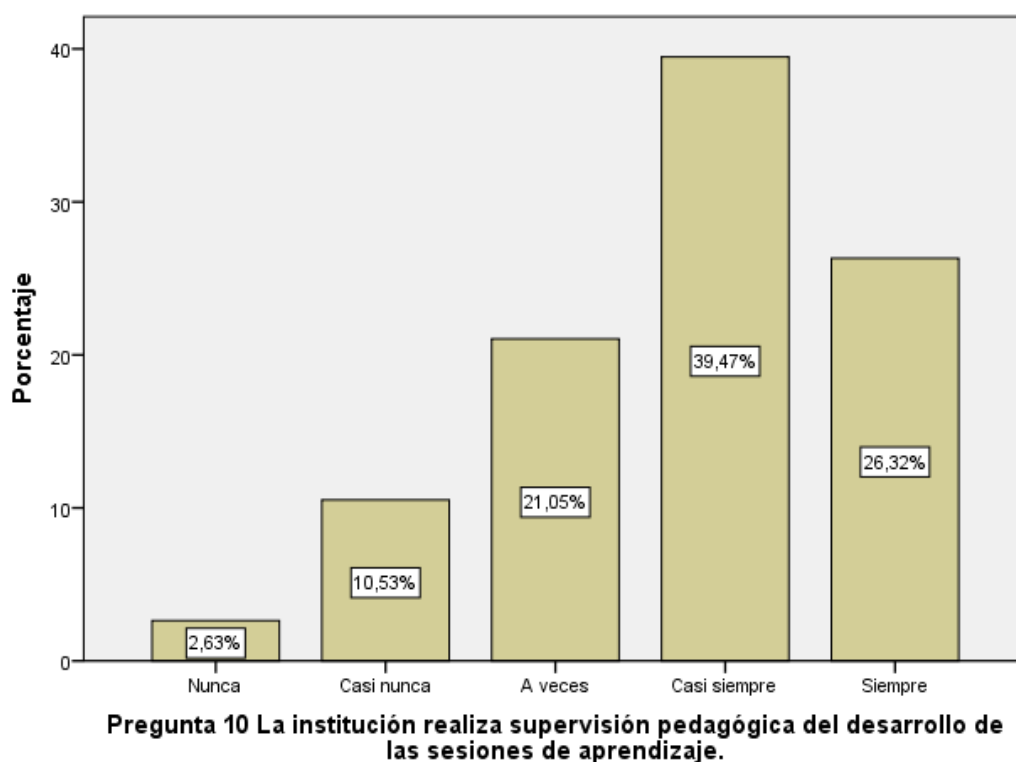
Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo a la categoría siempre, lo que evidenció que un grupo importante de docentes percibió una supervisión permanente de las sesiones de aprendizaje, aspecto que afecta de manera directa las prácticas pedagógicas desarrolladas en el aula. Luego se tuvo el nivel de a veces con un porcentaje de 21,05%, lo cual reflejó que la supervisión pedagógica también fue percibida como intermitente en determinados momentos del proceso educativo institucional.

Por otro lado, se registró la categoría casi nunca con 10,53%, lo que mostró que una proporción menor de docentes consideró limitada la supervisión

pedagógica institucional, situación que debilita el seguimiento continuo del desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Finalmente, se observó la categoría nunca con 2,63%, evidenciando que un grupo reducido percibió ausencia de supervisión pedagógica, condición que afecta la articulación de los procesos de acompañamiento educativo dentro de la institución.

Figura 23.

Pregunta 10 La institución realiza supervisión pedagógica del desarrollo de las sesiones de aprendizaje..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 24.

Tabla 25.*Pregunta 11 La supervisión educativa contribuye a mejorar el desempeño docente..*

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	4	10,53	15,79
A veces	10	26,32	42,11
Casi siempre	14	36,84	78,95
Siempre	8	21,05	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

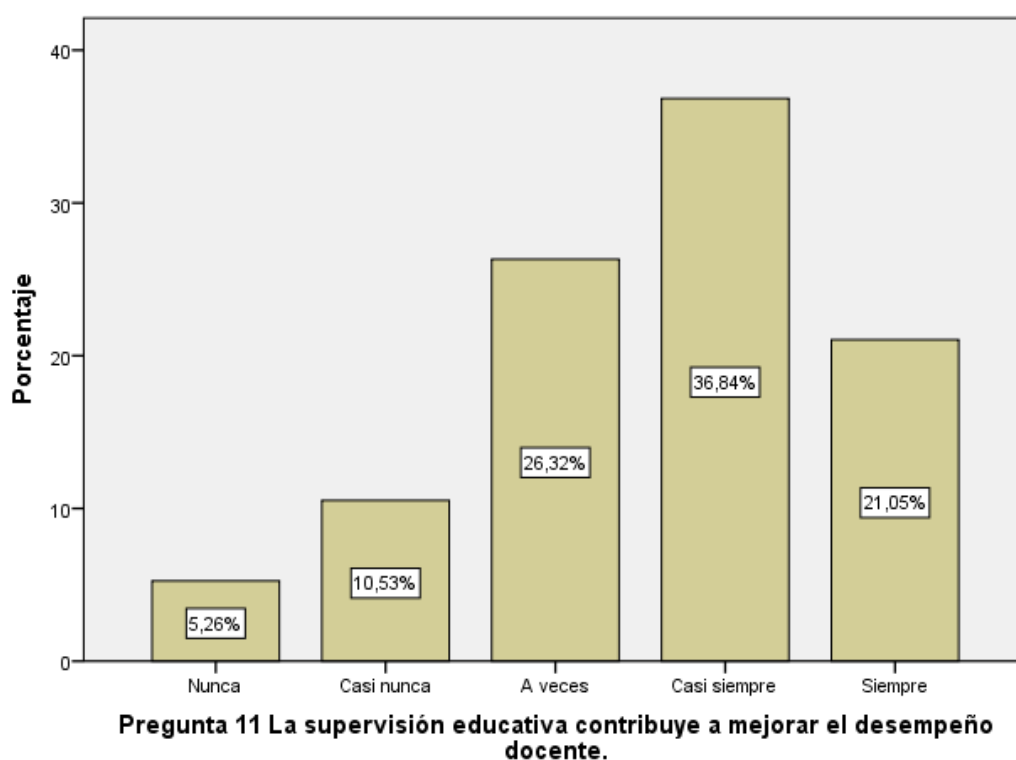
En la Tabla 25 y Figura 24 se presentaron los resultados correspondientes a la percepción docente sobre la contribución de la supervisión educativa en la mejora del desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, observándose que el porcentaje más alto se ubicó en el nivel casi siempre con 36,84%, lo que reflejó que, para un grupo importante de docentes, la supervisión educativa fue reconocida como un elemento que orienta y acompaña la práctica pedagógica, situación que de alguna manera impacta en la organización de las actividades académicas y fortalece el seguimiento institucional del trabajo docente.

Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo el nivel a veces, lo cual mostró una percepción intermedia respecto a la contribución de la supervisión educativa en el desempeño docente, evidenciando que este acompañamiento no siempre se desarrolló de manera constante. Luego se tuvo el nivel siempre con un porcentaje de 21,05%, lo cual expresó que un sector menor percibió que la supervisión educativa mantuvo una presencia continua que incide directamente en la mejora del desempeño y orienta el cumplimiento de las funciones académicas.

Posteriormente, con un porcentaje de 10,53% se ubicó el nivel casi nunca, evidenciando que algunos docentes consideraron limitada la presencia de la supervisión educativa en su práctica profesional, situación que debilita los procesos de retroalimentación institucional. Finalmente, con 5,26% se encontró el nivel nunca, reflejándose una percepción mínima respecto a la contribución de la supervisión educativa, lo cual afecta la articulación entre acompañamiento institucional y desempeño docente en el contexto formativo observado.

Figura 24.

Pregunta 11 La supervisión educativa contribuye a mejorar el desempeño docente..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 25.

Tabla 26.

Pregunta 12 La institución realiza seguimiento al cumplimiento de la programación académica..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	4	10,53	15,79
A veces	8	21,05	36,84
Casi siempre	16	42,11	78,95
Siempre	8	21,05	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

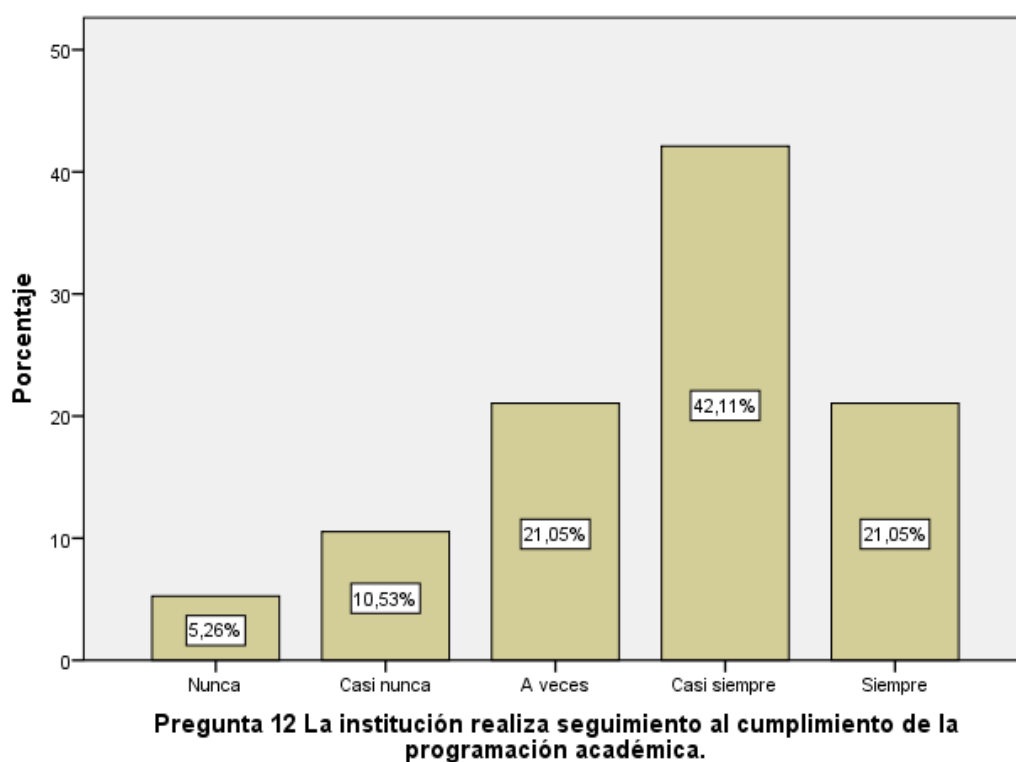
La Tabla 26 y Figura 25 presentaron los resultados correspondientes a la percepción docente sobre el seguimiento institucional al cumplimiento de la programación académica dentro de la gestión de supervisión educativa. En ese marco, se observó que el mayor porcentaje se concentró en la categoría casi siempre con 42,11%, lo que indicó que, según lo manifestado por los docentes encuestados en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, la supervisión institucional se realizó con una frecuencia sostenida y reconocible.

Seguidamente con un porcentaje de 21,05% se tuvo a la categoría siempre, lo que reflejó la percepción de un grupo importante de docentes respecto a la presencia permanente de acciones de seguimiento institucional. Luego se tuvo el nivel de a veces con un porcentaje de 21,05%, lo que evidenció que otro sector percibió una supervisión intermitente, condición que influye en la regularidad del control académico y afecta la continuidad del monitoreo de la programación educativa.

Por otro lado, con un porcentaje de 10,53% se ubicó la categoría casi nunca, lo que mostró una percepción menos frecuente del seguimiento institucional. Finalmente, con 5,26% se presentó la categoría nunca, evidenciándose un grupo reducido que señaló ausencia de supervisión, situación que debilita el control sistemático del cumplimiento de la programación académica dentro del entorno institucional.

Figura 25.

Pregunta 12 La institución realiza seguimiento al cumplimiento de la programación académica..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 26.

Tabla 27.

Pregunta 13 El SENCICO desarrolla programas de capacitación pedagógica dirigidos a los docentes..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	3	7,89	7,89
Casi nunca	3	7,89	15,79
A veces	8	21,05	36,84
Casi siempre	20	52,63	89,47
Siempre	4	10,53	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

La Tabla 27 y Figura 26 mostraron la percepción docente respecto al desarrollo de programas de capacitación pedagógica institucional dirigidos al profesorado del SENCICO en Tacna. En relación con esta pregunta, predominó el nivel casi siempre con un 52,63%, lo que indicó que los docentes percibieron que la institución desarrolló con relativa frecuencia acciones formativas orientadas al fortalecimiento pedagógico, situación que afecta de manera directa la actualización profesional y la consolidación de prácticas didácticas en el entorno institucional.

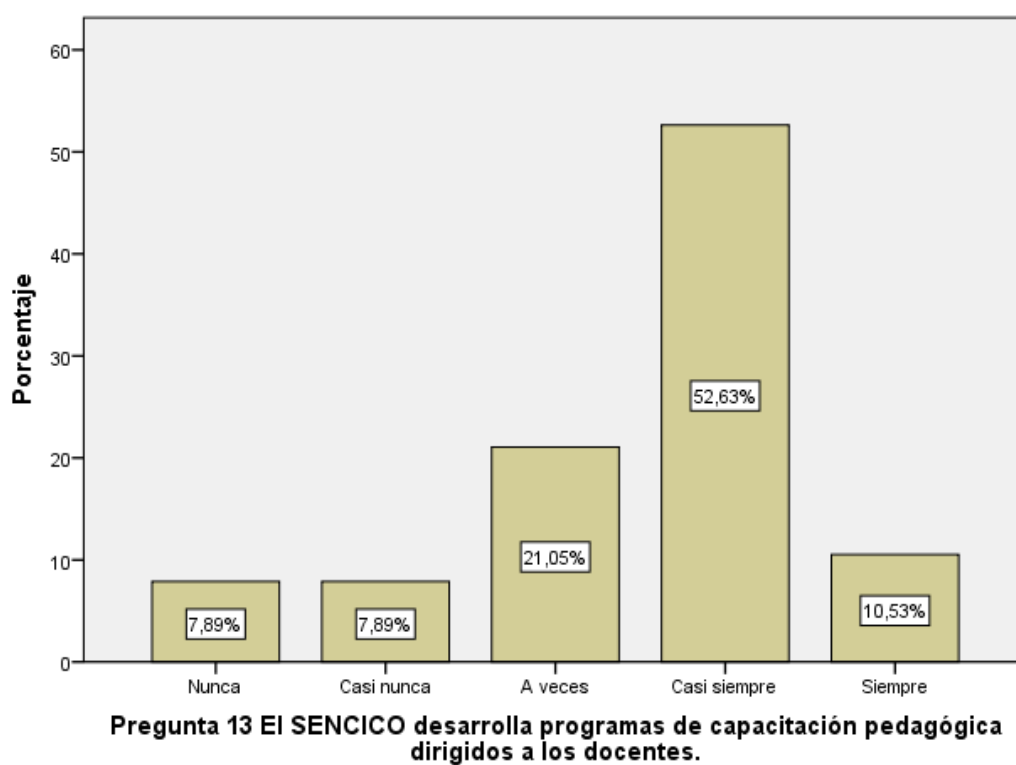
Seguidamente con un porcentaje de 21,05% se tuvo al nivel a veces. Luego se tuvo el nivel de siempre con un porcentaje de 10,53%, lo que evidenció que un grupo menor percibió la presencia constante de estos programas de capacitación pedagógica institucional, aspecto que impacta en la continuidad del perfeccionamiento docente y en la posibilidad de fortalecer capacidades metodológicas en el proceso formativo.

Finalmente, se identificó el nivel nunca con un 7,89%. Asimismo, se registró el nivel casi nunca con un 7,89%, lo que reflejó percepciones menos favorables sobre la realización de estos programas institucionales de capacitación pedagógica,

situación que debilita el acceso sostenido a espacios de actualización profesional docente dentro de la institución.

Figura 26.

Pregunta 13 El SENCICO desarrolla programas de capacitación pedagógica dirigidos a los docentes..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 27.

Tabla 28.

Pregunta 14 La institución promueve la actualización metodológica de los docentes..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	2	5,26	10,53
A veces	13	34,21	44,74
Casi siempre	12	31,58	76,32
Siempre	9	23,68	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

En la Tabla 28 y Figura 27 se presentaron los resultados referidos a la percepción docente sobre la promoción institucional de la actualización metodológica en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, lo cual permitió observar cómo se configuró esta práctica dentro de la dinámica formativa institucional. En ese sentido, se identificó que el mayor porcentaje correspondió al nivel a veces con 34,21%, lo que evidenció que dicha promoción se manifestó de manera intermitente y, de alguna manera, impacta en la continuidad de los procesos de mejora pedagógica.

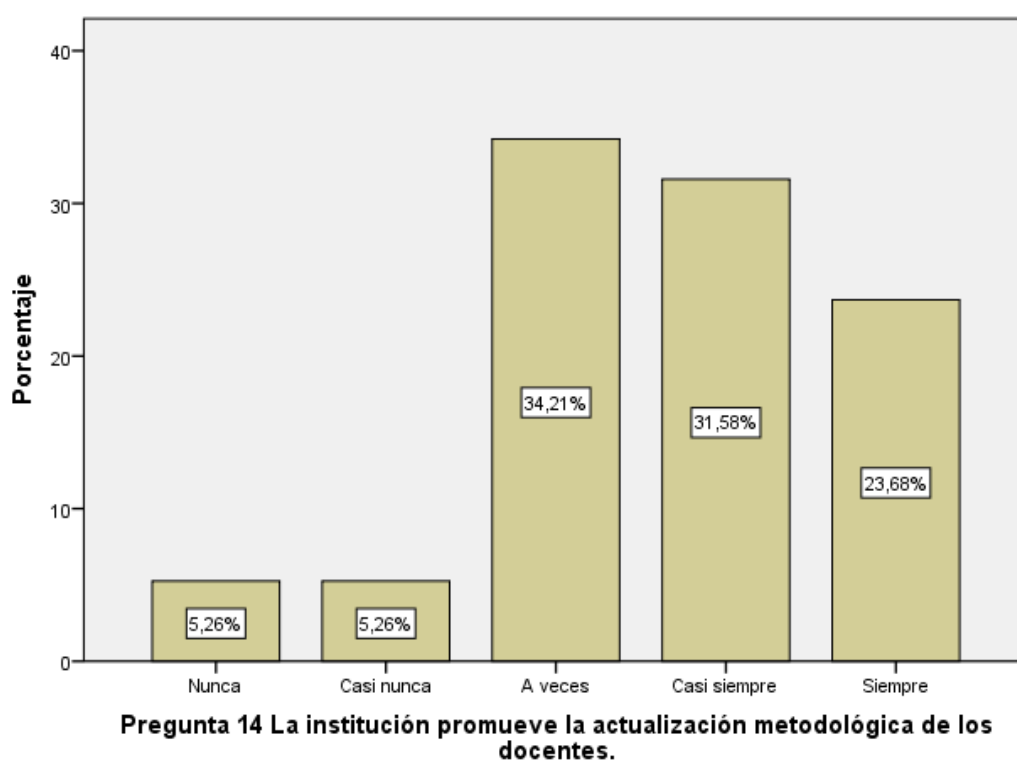
Seguidamente con un porcentaje de 31,58% se tuvo al nivel casi siempre, lo cual reflejó que un grupo importante percibió la presencia relativamente frecuente de acciones orientadas a la actualización metodológica docente. Luego se tuvo el nivel de siempre con un porcentaje de 23,68%, lo que indicó que para otro sector esta promoción se mantuvo de forma constante dentro de las prácticas institucionales vinculadas a la capacitación.

Por otro lado, se registró el nivel nunca con 5,26%, lo que mostró que una proporción reducida consideró inexistente esta promoción institucional.

Finalmente, se observó el nivel casi nunca también con 5,26%, lo que evidenció una percepción igualmente limitada respecto a la frecuencia de dichas acciones, situación que de alguna manera afecta la percepción de regularidad en los procesos de actualización metodológica desarrollados por la institución.

Figura 27.

Pregunta 14 La institución promueve la actualización metodológica de los docentes..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 28.

Tabla 29.

Pregunta 15 Las capacitaciones institucionales fortalecen las competencias pedagógicas del docente..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	3	7,89	7,89
Casi nunca	2	5,26	13,16
A veces	10	26,32	39,47
Casi siempre	15	39,47	78,95
Siempre	8	21,05	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

La Tabla 29 y Figura 28 presentaron los resultados correspondientes a la percepción docente sobre si las capacitaciones institucionales fortalecieron las competencias pedagógicas en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna. En ese sentido, se observó que el porcentaje más alto se ubicó en el nivel casi siempre con 39,47%, lo que expresó que la capacitación institucional fortaleció las competencias pedagógicas del docente.

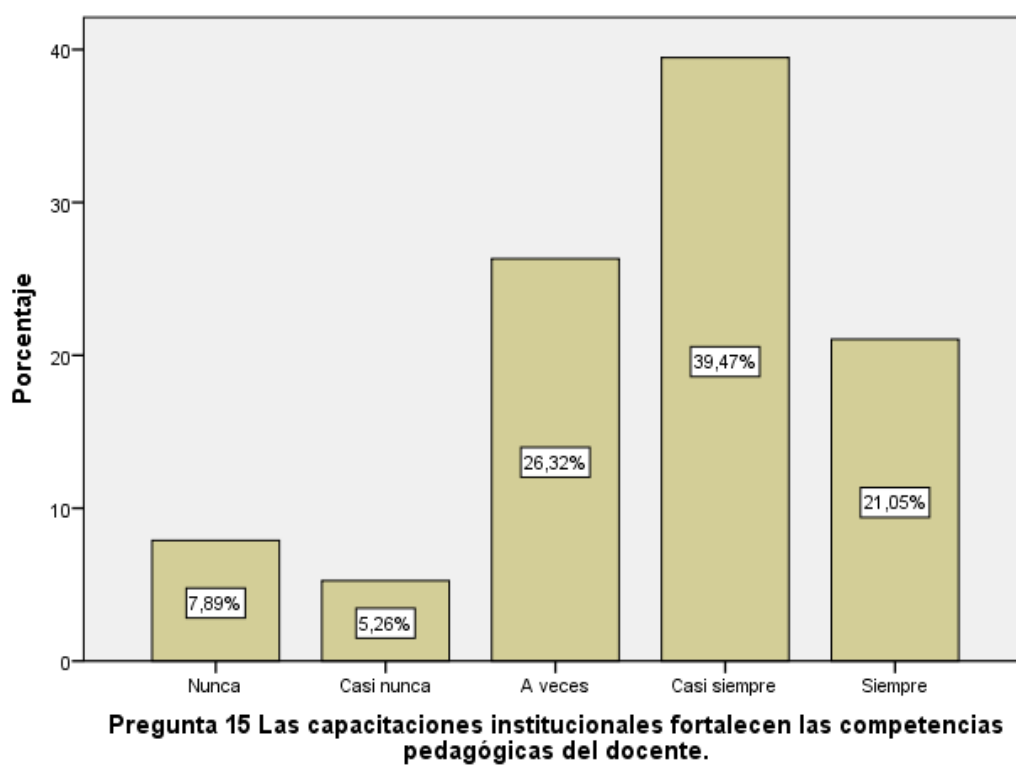
Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo el nivel a veces, lo cual indicó que las capacitaciones institucionales fortalecen las competencias pedagógicas del docente en determinados momentos del proceso formativo. Luego se tuvo el nivel siempre con un porcentaje de 21,05%, lo que reflejó que las capacitaciones institucionales fortalecen de manera constante las competencias pedagógicas del docente.

Posteriormente, con un porcentaje de 7,89% se ubicó el nivel nunca, lo que expresó que las capacitaciones institucionales no fortalecen las competencias pedagógicas del docente. Finalmente, se registró el nivel casi nunca con un

porcentaje de 5,26%, lo que mostró que las capacitaciones institucionales fortalecen las competencias pedagógicas del docente en escasa medida.

Figura 28.

Pregunta 15 Las capacitaciones institucionales fortalecen las competencias pedagógicas del docente..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 29.

4.3.4 Análisis descriptivo de los ítems del instrumento de la Variable 2 Desempeño docente institucional

Tabla 30.

Pregunta 1 Los docentes de esta institución planifican sus sesiones de aprendizaje considerando las competencias de la asignatura..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	5	13,16	18,42
A veces	10	26,32	44,74
Casi siempre	11	28,95	73,68
Siempre	10	26,32	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

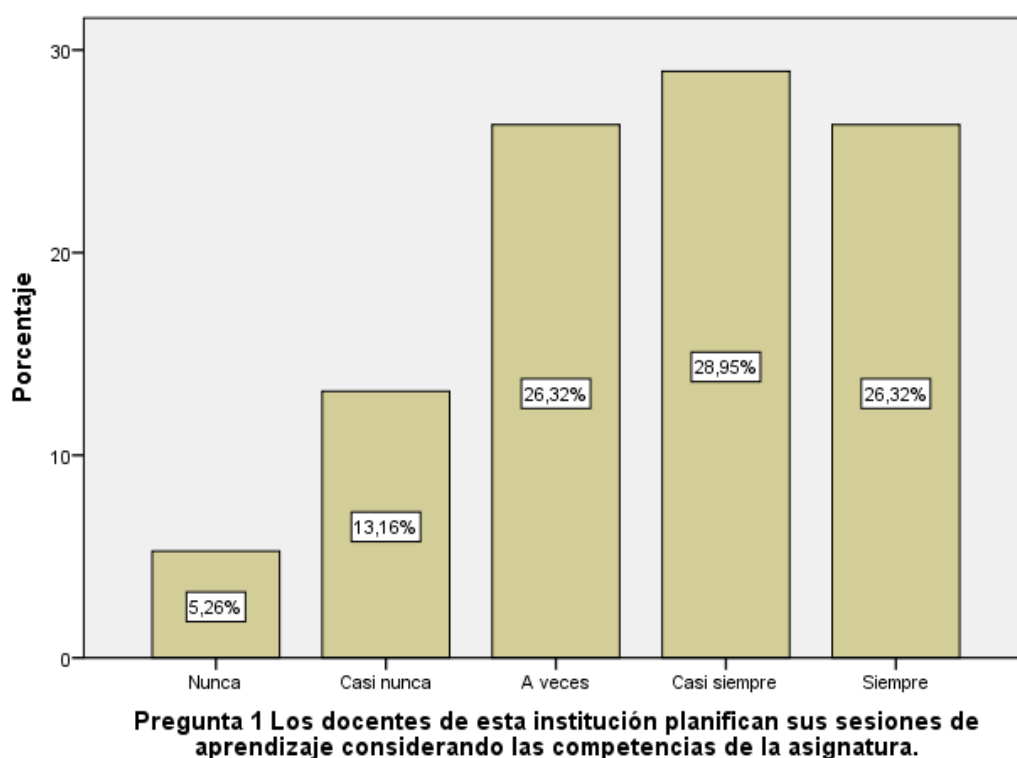
En la Tabla 30 y Figura 29 se presentaron los resultados correspondientes a la percepción docente sobre la planificación de las sesiones de aprendizaje considerando las competencias de la asignatura, como parte de la dimensión planificación pedagógica del desempeño docente institucional en el SENCICO Tacna. En ese marco, el nivel casi siempre alcanzó el porcentaje más alto con 28,95%, lo que evidenció que, desde la percepción recogida, la planificación basada en competencias se desarrolla con una frecuencia relevante dentro de las prácticas pedagógicas institucionales.

Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo al nivel siempre, lo que reflejó que una proporción significativa de docentes consideró que esta práctica se mantiene de manera sostenida en el tiempo y contribuye a estructurar adecuadamente las sesiones de aprendizaje. Luego se tuvo el nivel a veces con un porcentaje de 26,32%, situación que mostró que todavía existe un grupo importante que percibió una aplicación intermitente de la planificación por competencias.

Posteriormente se registró el nivel casi nunca con 13,16%, lo que indicó la presencia de percepciones menos favorables respecto a la incorporación sistemática de las competencias en la planificación de las sesiones. Finalmente, el nivel nunca alcanzó 5,26%, porcentaje menor dentro del conjunto observado, aunque evidenció que aún se identifican situaciones puntuales donde esta práctica no se integra en la planificación docente, condición que debilita la articulación pedagógica esperada dentro del proceso institucional.

Figura 29.

Pregunta 1 Los docentes de esta institución planifican sus sesiones de aprendizaje considerando las competencias de la asignatura..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 30.

Tabla 31.

Pregunta 2 Los docentes organizan actividades de aprendizaje coherentes con los objetivos de la sesión..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	3	7,89	7,89
Casi nunca	4	10,53	18,42
A veces	6	15,79	34,21
Casi siempre	17	44,74	78,95
Siempre	8	21,05	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

En la Tabla 31 y Figura 30 se presentaron los resultados vinculados a la percepción sobre la organización de actividades de aprendizaje coherentes con los objetivos de la sesión, en el marco de la planificación pedagógica del desempeño docente institucional. En ese sentido, se observó que el mayor porcentaje correspondió a la categoría “casi siempre” con 44,74%, lo cual reflejó que, según lo manifestado por los docentes encuestados, esta práctica se desarrolló de manera frecuente.

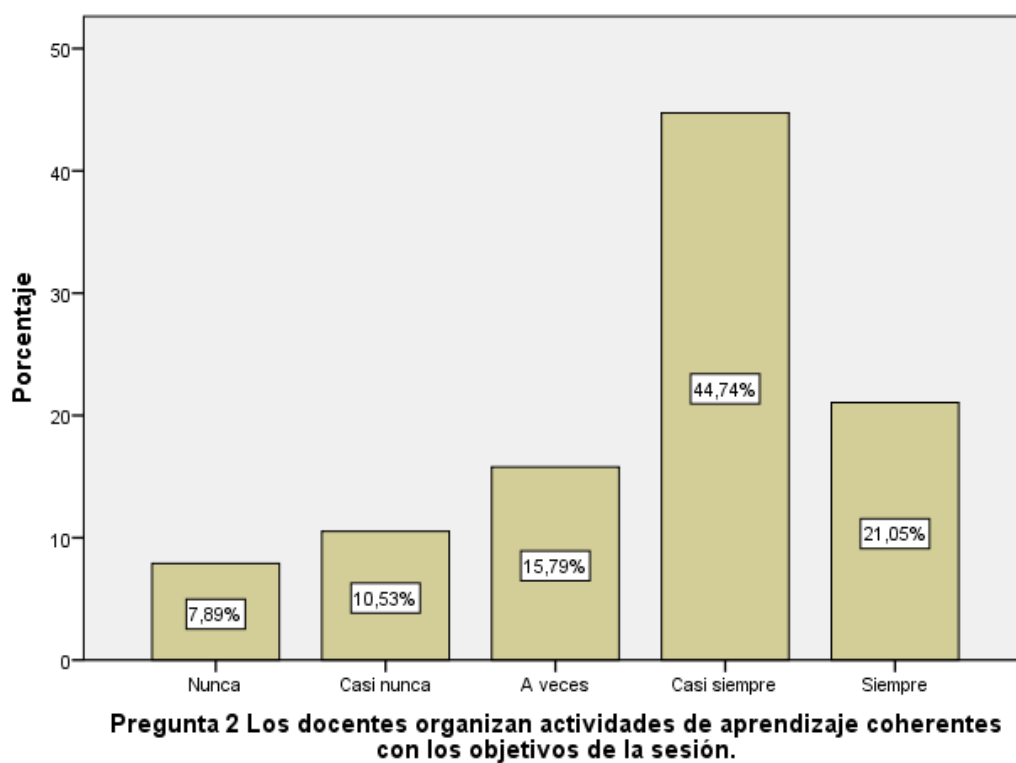
Seguidamente, con un porcentaje de 21,05% se tuvo a la categoría “siempre”, lo que indicó que un grupo importante de docentes sostuvo una organización permanente de actividades alineadas a los objetivos, lo cual fortalece la coherencia pedagógica. Luego se tuvo el nivel de “a veces” con un porcentaje de 15,79%, evidenciando que en ciertos casos esta correspondencia no se mantuvo de forma continua, lo que debilita la consistencia en la planificación y su ejecución dentro del proceso formativo.

Por otro lado, con un porcentaje de 10,53% se encontró la categoría “casi nunca”, seguida de “nunca” con 7,89%, lo cual mostró que un sector menor percibió

una escasa o nula organización coherente de las actividades en relación con los objetivos de la sesión, situación que afecta la claridad pedagógica y limita el desarrollo adecuado de los aprendizajes previstos.

Figura 30.

Pregunta 2 Los docentes organizan actividades de aprendizaje coherentes con los objetivos de la sesión..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 31.

Tabla 32.

Pregunta 3 Los docentes desarrollan sus sesiones conforme a la planificación establecida..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	4	10,53	15,79
A veces	10	26,32	42,11
Casi siempre	15	39,47	81,58
Siempre	7	18,42	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

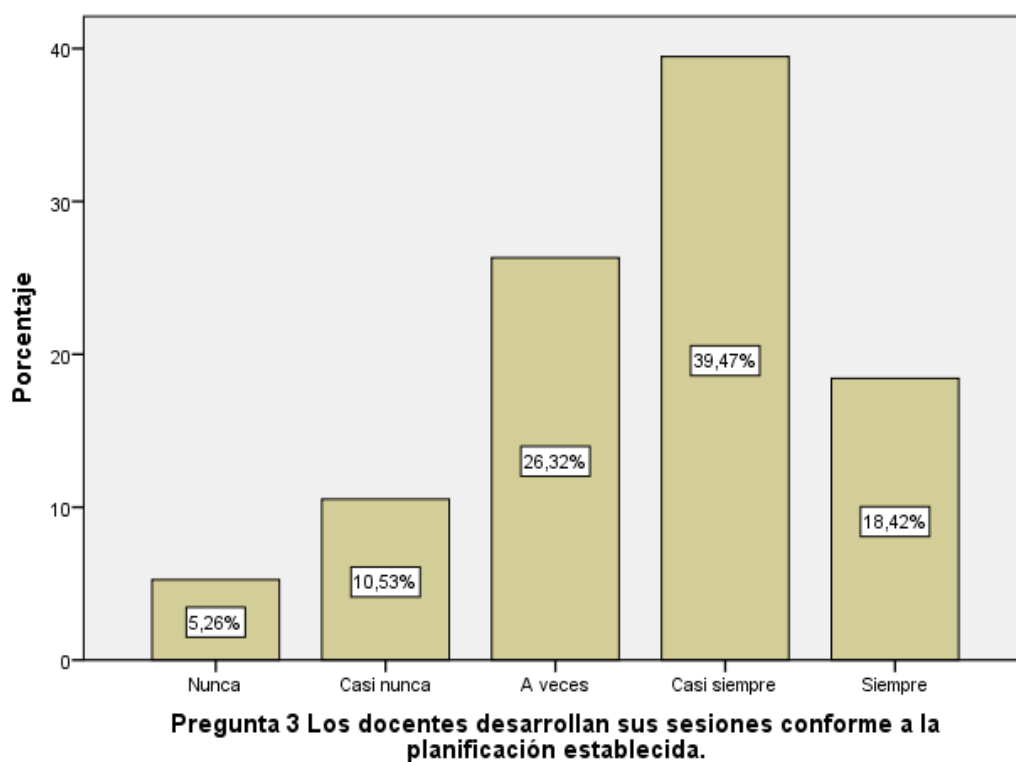
En la Tabla 32 y Figura 31 se presentaron los resultados referidos a la percepción docente sobre el desarrollo de las sesiones conforme a la planificación pedagógica establecida dentro del desempeño docente institucional en el SENCICO Tacna. En ese sentido, se observó que el mayor porcentaje correspondió a la categoría casi siempre con 39,47%, lo que indicó que los docentes señalaron que el desarrollo de sus sesiones se ajustó con relativa regularidad a lo previsto en la planificación, aspecto que impacta en la organización del proceso formativo y en la coherencia del trabajo pedagógico desarrollado en el aula.

Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo a la categoría a veces, evidenciándose que un grupo importante manifestó que el cumplimiento de la planificación pedagógica se presentó de manera intermitente durante el desarrollo de sus sesiones. Luego se tuvo el nivel de siempre con un porcentaje de 18,42%, lo cual reflejó que una parte menor de docentes percibió que las sesiones se desarrollaron permanentemente conforme a lo programado, situación que fortalece la continuidad del proceso educativo institucional.

Posteriormente, con un porcentaje de 10,53% se ubicó la categoría casi nunca, mostrando que algunos docentes consideraron que el desarrollo de sus sesiones no siguió con regularidad la planificación establecida, lo cual afecta la previsibilidad de las actividades pedagógicas. Finalmente, con 5,26% se presentó la categoría nunca, indicando que un grupo reducido manifestó que sus sesiones no se desarrollaron conforme a la planificación, situación que debilita la articulación de las acciones pedagógicas institucionales.

Figura 31.

Pregunta 3 Los docentes desarrollan sus sesiones conforme a la planificación establecida..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 32.

Tabla 33.

Pregunta 4 Los docentes utilizan metodologías que promueven la participación activa de los estudiantes..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	3	7,89	13,16
A veces	8	21,05	34,21
Casi siempre	14	36,84	71,05
Siempre	11	28,95	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

En la Tabla 33 y Figura 32 se presentó la distribución de respuestas relacionadas con la percepción docente sobre el uso de metodologías que promovieron la participación activa de los estudiantes dentro de la dimensión estrategias metodológicas del desempeño docente institucional en SENCICO Tacna. En ese sentido, se observó que el nivel casi siempre concentró el porcentaje más alto con 36,84%, lo cual permitió advertir que una proporción importante de docentes reconoció que estas metodologías se utilizaron con relativa frecuencia en el desarrollo de las sesiones formativas.

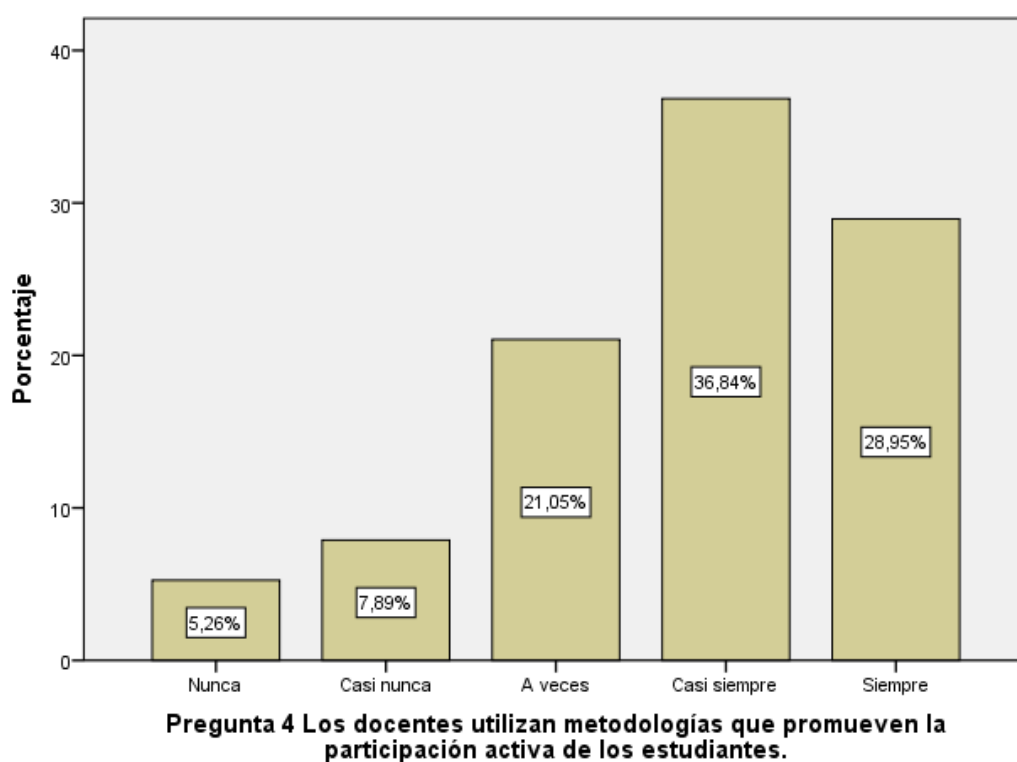
Seguidamente, con un porcentaje de 28,95% se tuvo al nivel siempre, lo que mostró que otro grupo significativo de docentes manifestó una aplicación constante de metodologías participativas en el aula. Luego se tuvo el nivel de a veces con un porcentaje de 21,05%, reflejándose que una parte de los encuestados percibió una utilización intermedia de estas estrategias metodológicas en el desarrollo de la enseñanza institucional.

Posteriormente, se identificó el nivel casi nunca con 7,89%, lo cual expresó que un sector menor de docentes consideró limitada la aplicación de metodologías

orientadas a la participación activa. Finalmente, se registró el nivel nunca con 5,26%, evidenciándose una proporción reducida de respuestas que señaló ausencia de este tipo de estrategias en la práctica pedagógica observada dentro del contexto institucional analizado.

Figura 32.

Pregunta 4 Los docentes utilizan metodologías que promueven la participación activa de los estudiantes..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 33.

Tabla 34.

Pregunta 5 Los docentes promueven el diálogo y la discusión durante el desarrollo de las clases..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	3	7,89	13,16
A veces	15	39,47	52,63
Casi siempre	11	28,95	81,58
Siempre	7	18,42	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

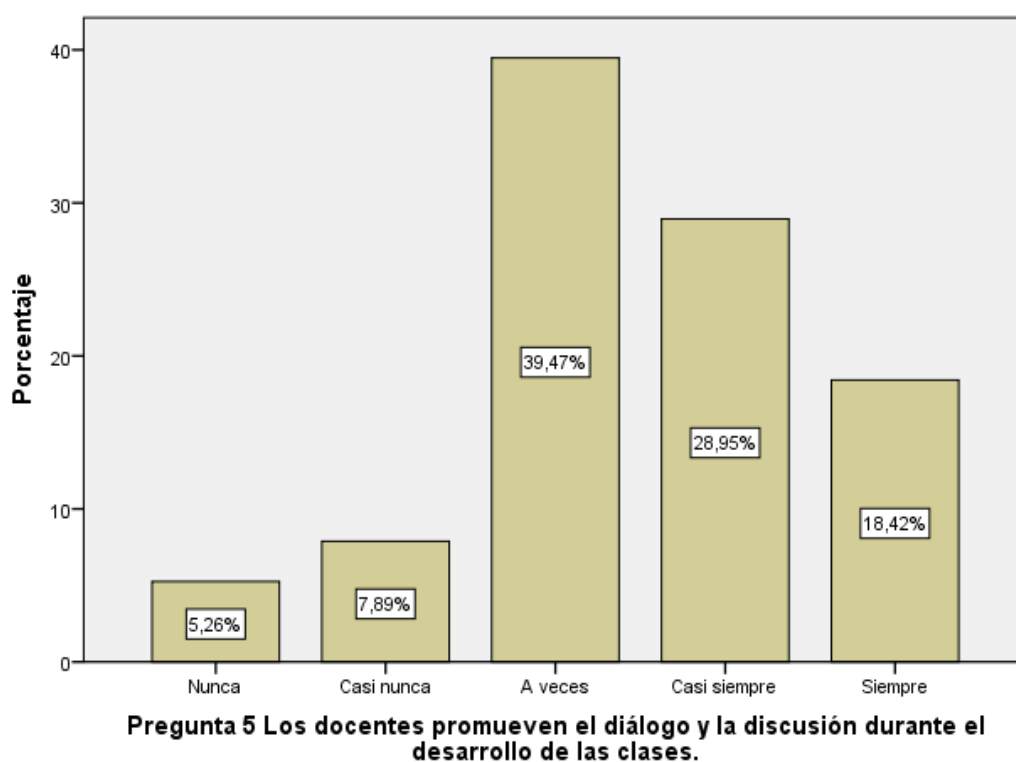
La Tabla 34 y Figura 33 presentaron los resultados relacionados con la percepción docente sobre la promoción del diálogo y la discusión durante el desarrollo de las clases como parte de las estrategias metodológicas del desempeño docente institucional. En ese sentido, se observó que el mayor porcentaje correspondió al nivel “A veces” con 39,47%, lo cual mostró que la promoción del intercambio comunicativo durante las sesiones de aprendizaje se desarrolló de manera intermitente y afecta la consolidación de dinámicas participativas sostenidas en el aula.

Seguidamente, con un porcentaje de 28,95% se tuvo al nivel “Casi siempre”, evidenciando que una proporción importante de docentes percibió que el diálogo fue promovido con relativa frecuencia durante las actividades formativas, lo que impacta en la interacción pedagógica entre docente y estudiante. Luego se tuvo el nivel “Siempre” con un porcentaje de 18,42%, lo cual reflejó que en menor medida se percibió una práctica constante de discusión académica dentro del proceso de enseñanza desarrollado en la institución.

Posteriormente, se registró el nivel “Casi nunca” con 7,89%, lo que mostró que en algunos casos la promoción del diálogo fue poco frecuente durante el desarrollo de las clases, situación que debilita los espacios de participación estudiantil. Finalmente, con 5,26% se presentó el nivel “Nunca”, evidenciando que en un grupo reducido no se promovió el intercambio dialogado en las sesiones educativas, aspecto que afecta la dinámica metodológica institucional.

Figura 33.

Pregunta 5 Los docentes promueven el diálogo y la discusión durante el desarrollo de las clases..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 34.

Tabla 35.

Pregunta 6 Los docentes relacionan los contenidos desarrollados con situaciones reales del contexto profesional..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	3	7,89	7,89
Casi nunca	4	10,53	18,42
A veces	11	28,95	47,37
Casi siempre	12	31,58	78,95
Siempre	8	21,05	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

En la Tabla 35 y Figura 34 se presentaron los resultados referidos a la percepción docente sobre la relación entre los contenidos desarrollados y las situaciones reales del contexto profesional, dentro de la dimensión estrategias metodológicas del desempeño docente institucional en SENCICO Tacna. En ese sentido, se observó que el nivel casi siempre alcanzó el porcentaje más alto con 31,58%, lo cual evidenció que una proporción relevante de docentes percibió que esta articulación entre teoría y práctica se manifestó de manera frecuente en su experiencia formativa.

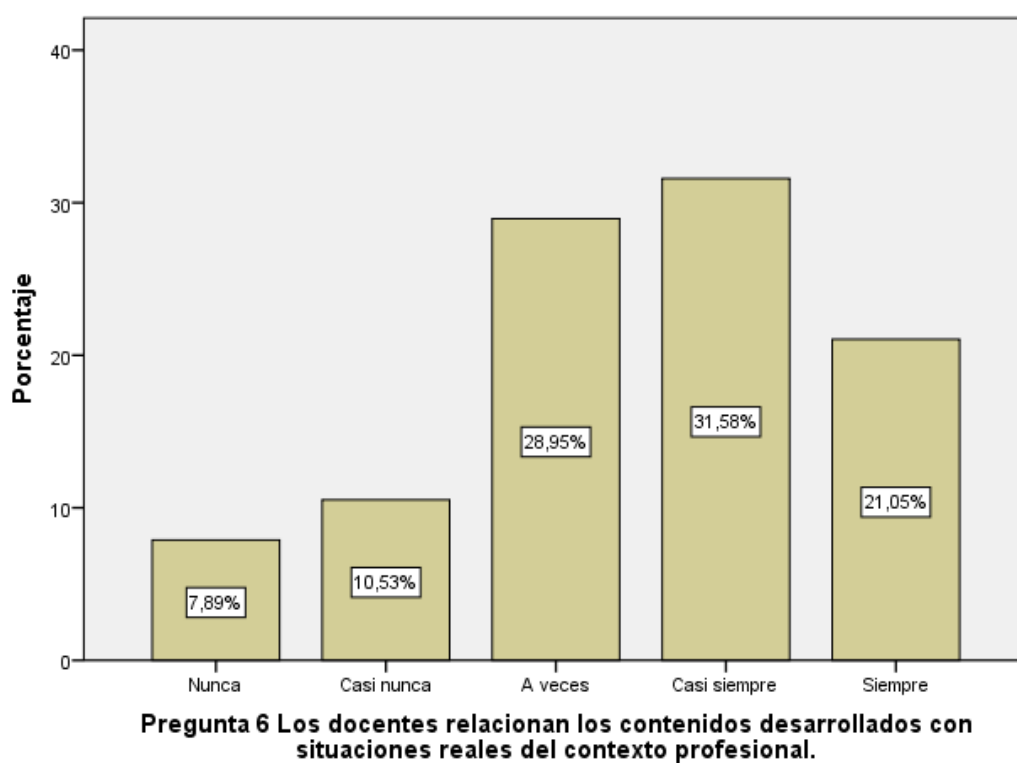
Seguidamente con un porcentaje de 28,95% se tuvo el nivel a veces, lo que mostró una presencia intermedia de esta práctica pedagógica en el desarrollo de las sesiones. Luego se tuvo el nivel siempre con un porcentaje de 21,05%, indicando que un grupo menor percibió una vinculación constante entre los contenidos abordados y el contexto profesional, lo que de alguna manera refleja una presencia sostenida aunque no predominante de esta relación en el proceso educativo.

Por otro lado, con un porcentaje de 10,53% se registró el nivel casi nunca, lo que evidenció que una parte reducida de docentes percibió escasa relación entre

los contenidos y situaciones reales. Finalmente, el nivel nunca alcanzó 7,89%, mostrando el porcentaje más bajo dentro de la distribución observada, lo cual expresó que en menor medida se percibió ausencia de esta vinculación en las estrategias metodológicas desarrolladas.

Figura 34.

Pregunta 6 Los docentes relacionan los contenidos desarrollados con situaciones reales del contexto profesional..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 35.

Tabla 36.

Pregunta 7 Los docentes evalúan el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con los objetivos de la asignatura..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	1	2,63	2,63
Casi nunca	7	18,42	21,05
A veces	4	10,53	31,58
Casi siempre	16	42,11	73,68
Siempre	10	26,32	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

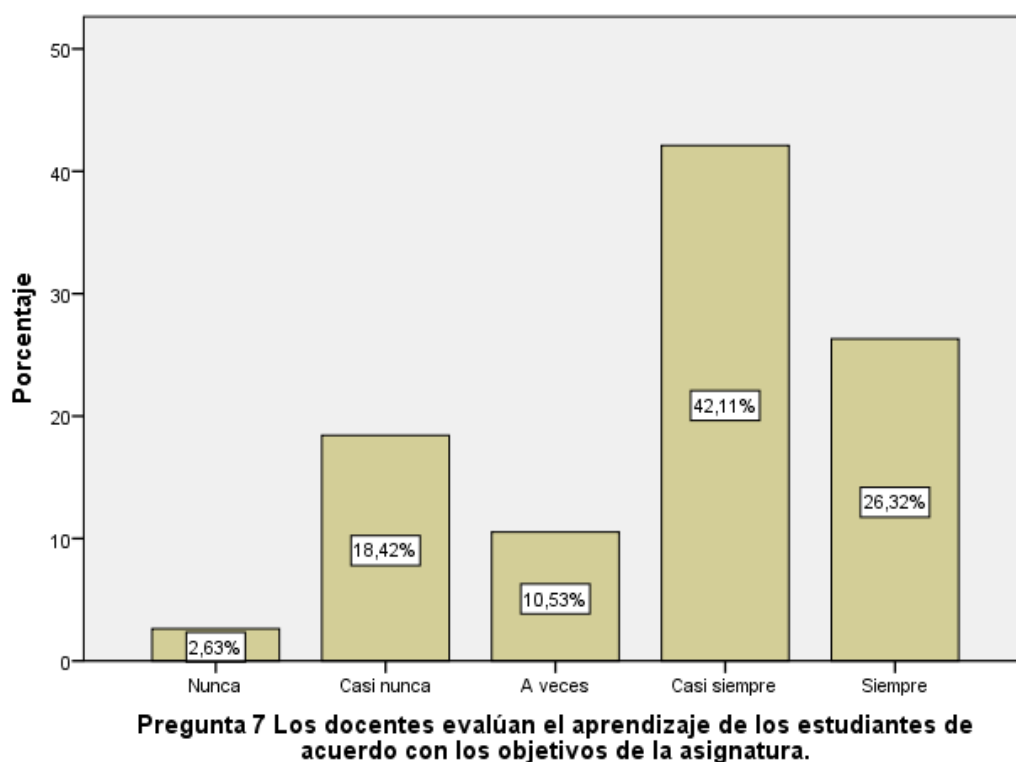
En la Tabla 36 y Figura 35 se presentaron los resultados relacionados con la percepción docente sobre si los docentes evaluaron el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con los objetivos de la asignatura, dentro de la dimensión evaluación del aprendizaje del desempeño docente institucional en el SENCICO Tacna. En ese sentido, se observó que el porcentaje más alto correspondió al nivel casi siempre con 42,11%, lo cual reflejó que la evaluación del aprendizaje generalmente se desarrolló en concordancia con los objetivos planteados en la asignatura, situación que impacta directamente en la coherencia del proceso formativo.

Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo al nivel siempre, lo cual evidenció que un grupo importante percibió que la evaluación mantuvo una correspondencia constante con los objetivos previstos en la asignatura, lo que de alguna manera fortalece la orientación del proceso educativo hacia resultados esperados. Luego se tuvo el nivel de casi nunca con un porcentaje de 18,42%, lo cual expresó que en determinados casos la evaluación no mantuvo esa correspondencia esperada, situación que afecta la claridad en la verificación de los aprendizajes alcanzados.

Posteriormente se registró el nivel a veces con 10,53%, lo cual indicó que la correspondencia entre evaluación y objetivos se presentó de manera intermitente, aspecto que debilita la continuidad del seguimiento del aprendizaje. Finalmente, el nivel nunca alcanzó 2,63%, lo cual mostró que en menor proporción se percibió ausencia de correspondencia entre la evaluación y los objetivos de la asignatura, situación que impacta en la consistencia del proceso evaluativo dentro del desarrollo formativo institucional.

Figura 35.

Pregunta 7 Los docentes evalúan el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con los objetivos de la asignatura..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 36.

Tabla 37.

Pregunta 8 Los docentes utilizan diversos instrumentos para evaluar el aprendizaje..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	6	15,79	21,05
A veces	7	18,42	39,47
Casi siempre	13	34,21	73,68
Siempre	10	26,32	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

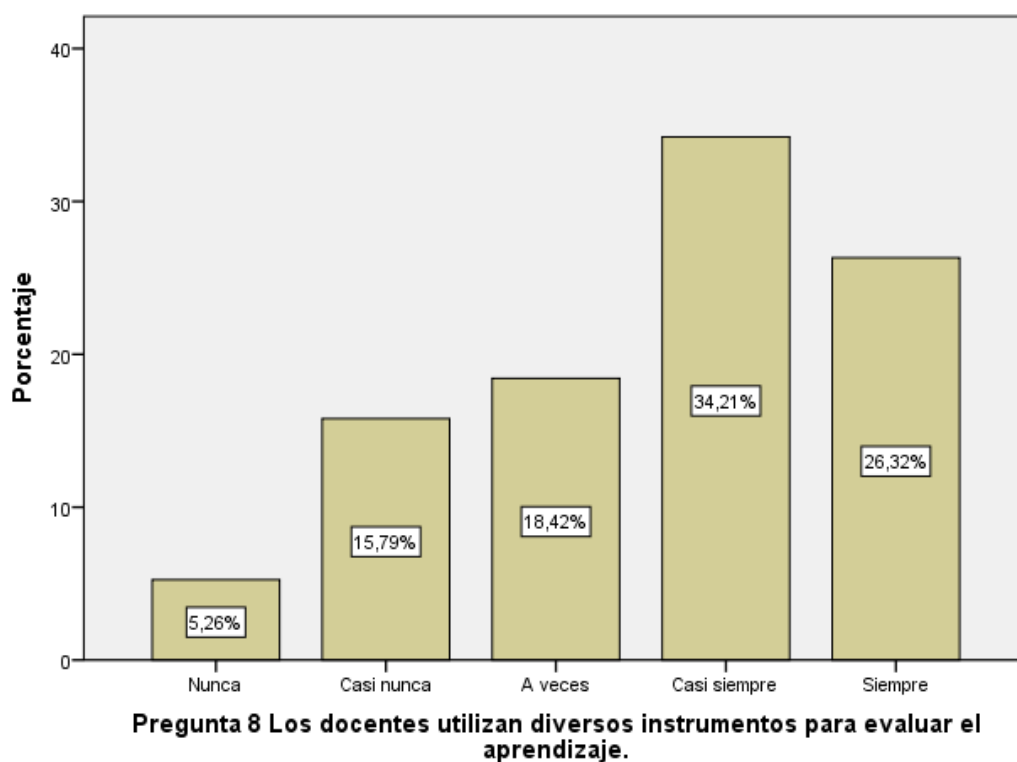
En la Tabla 37 y Figura 36 se presentaron los resultados relacionados con la percepción docente sobre el uso de diversos instrumentos para evaluar el aprendizaje en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, observándose que el mayor porcentaje se concentró en el nivel casi siempre con 34,21%, lo cual indicó que los docentes consideraron que la utilización de instrumentos variados de evaluación se realiza con relativa frecuencia, situación que impacta en la manera en que se organiza el proceso evaluativo dentro del aula y orienta la verificación de los logros formativos.

Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo el nivel siempre, lo que reflejó que un grupo importante de docentes percibió una aplicación constante de instrumentos de evaluación del aprendizaje, aspecto que fortalece la retroalimentación del proceso educativo. Luego se tuvo el nivel de a veces con un porcentaje de 18,42%, lo que evidenció que para otro grupo esta práctica se presenta de forma intermedia, situación que afecta la continuidad del seguimiento evaluativo en los procesos formativos.

Posteriormente se identificó el nivel casi nunca con 15,79%, lo que mostró que un sector de docentes percibió un uso poco frecuente de instrumentos diversos de evaluación del aprendizaje, aspecto que debilita la sistematicidad del proceso evaluativo. Finalmente, se presentó el nivel nunca con 5,26%, reflejando una percepción minoritaria respecto a la ausencia de esta práctica, lo cual impacta en la verificación de los resultados de aprendizaje dentro del desempeño docente institucional.

Figura 36.

Pregunta 8 Los docentes utilizan diversos instrumentos para evaluar el aprendizaje..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 37.

Tabla 38.

Pregunta 9 Los docentes brindan retroalimentación oportuna a los estudiantes sobre su desempeño académico..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	3	7,89	13,16
A veces	11	28,95	42,11
Casi siempre	13	34,21	76,32
Siempre	9	23,68	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

En la Tabla 38 y Figura 37 se presentaron los resultados referidos a la percepción docente sobre la retroalimentación oportuna brindada a los estudiantes en relación con su desempeño académico, como parte de la dimensión evaluación del aprendizaje del desempeño docente institucional en SENCICO Tacna. En ese marco, se observó que el porcentaje más alto correspondió al nivel casi siempre con 34,21%, lo cual mostró que una proporción relevante de docentes manifestó que la retroalimentación se brinda de manera frecuente dentro de las actividades formativas.

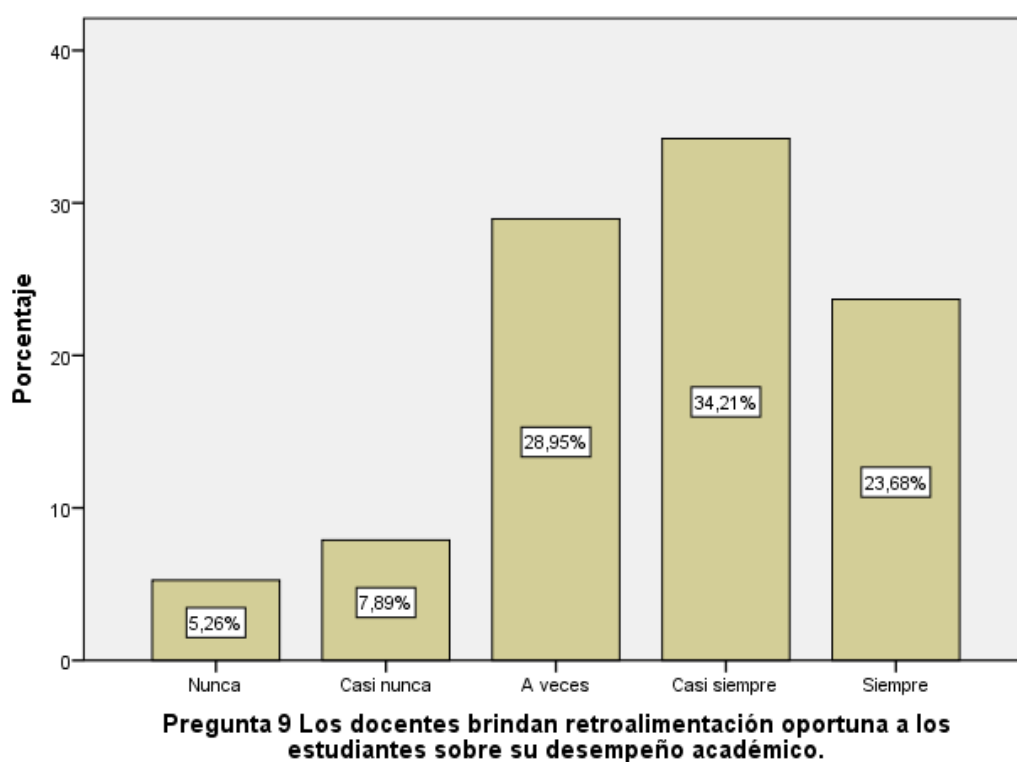
Seguidamente con un porcentaje de 28,95% se tuvo al nivel a veces, evidenciándose que otro grupo importante indicó que la retroalimentación no se desarrolla con regularidad sostenida en todos los momentos del proceso formativo. Luego se tuvo el nivel siempre con un porcentaje de 23,68%, lo cual reflejó que un sector menor señaló que esta práctica se mantiene de forma constante en el desarrollo del acompañamiento académico.

Por otro lado, se registró el nivel casi nunca con un porcentaje de 7,89%, lo cual mostró que una proporción reducida señaló escasa presencia de

retroalimentación oportuna. Finalmente, se observó el nivel nunca con 5,26%, porcentaje menor dentro del conjunto de respuestas, en el que se indicó ausencia de retroalimentación, situación que de alguna manera afecta la interacción pedagógica y el seguimiento del aprendizaje en el contexto institucional.

Figura 37.

Pregunta 9 Los docentes brindan retroalimentación oportuna a los estudiantes sobre su desempeño académico..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 38.

Tabla 39.

Pregunta 10 Los docentes utilizan materiales educativos que facilitan la comprensión de los contenidos..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	3	7,89	13,16
A veces	14	36,84	50,00
Casi siempre	13	34,21	84,21
Siempre	6	15,79	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

La Tabla 39 y Figura 38 presentaron la distribución de respuestas de los docentes del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna respecto al uso de materiales educativos que facilitan la comprensión de los contenidos, evidenciándose que el mayor porcentaje se ubicó en el nivel A veces con 36,84%, lo cual reflejó que el empleo de recursos didácticos no se mantuvo de manera sostenida en la práctica pedagógica cotidiana.

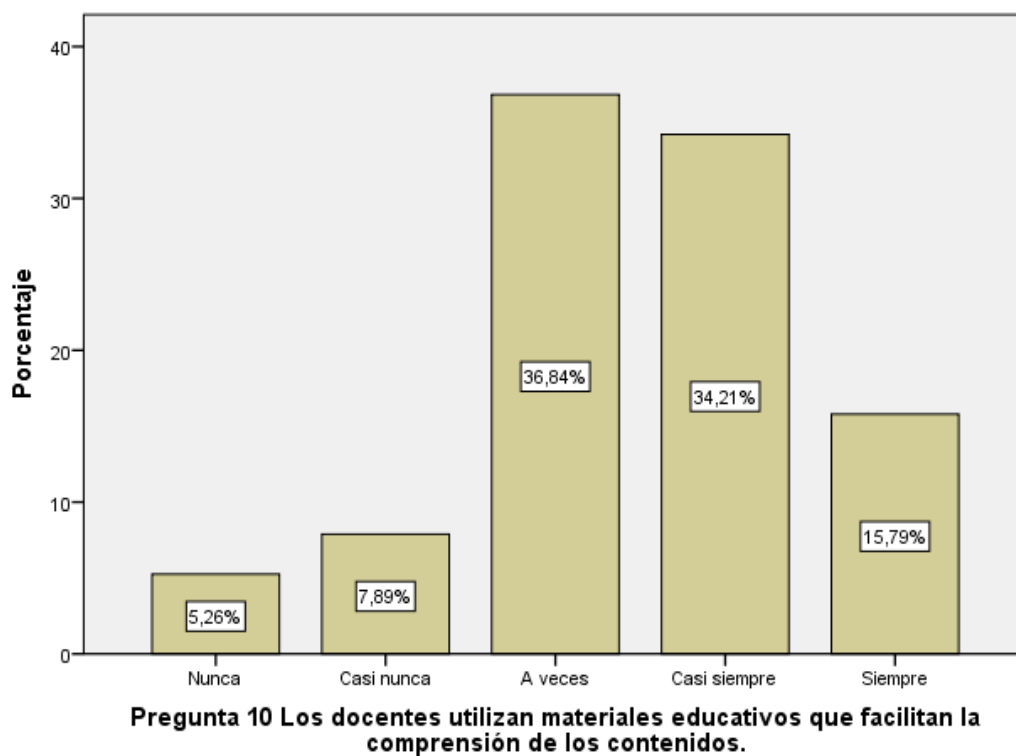
Seguidamente con un porcentaje de 34,21% se tuvo al nivel Casi siempre, lo que mostró que una proporción importante de docentes manifestó haber incorporado materiales educativos con relativa frecuencia, aspecto que favorece la mediación pedagógica y fortalece la comprensión de contenidos en entornos formativos técnicos. Luego se tuvo el nivel Siempre con un porcentaje de 15,79%, indicando que un grupo menor señaló una utilización constante de recursos didácticos, condición que contribuye de manera más directa a la consolidación del aprendizaje significativo y refuerza la interacción metodológica en el aula.

Posteriormente se identificó el nivel Casi nunca con 7,89%, lo cual evidenció que algunos docentes señalaron un uso poco frecuente de materiales

educativos, situación que debilita los procesos de apoyo didáctico durante el desarrollo de sesiones formativas. Finalmente se observó el nivel Nunca con 5,26%, porcentaje que representó a quienes indicaron ausencia de empleo de dichos recursos, circunstancia que afecta la dinámica pedagógica y limita la comprensión estructurada de los contenidos técnicos impartidos.

Figura 38.

Pregunta 10 Los docentes utilizan materiales educativos que facilitan la comprensión de los contenidos..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 39.

Tabla 40.

Pregunta 11 Los docentes utilizan recursos tecnológicos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	1	2,63	2,63
Casi nunca	5	13,16	15,79
A veces	9	23,68	39,47
Casi siempre	10	26,32	65,79
Siempre	13	34,21	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

En la Tabla 40 y Figura 39 se presentaron los resultados relacionados con la percepción docente sobre el uso de recursos tecnológicos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, como parte de la dimensión uso de recursos didácticos del desempeño docente institucional. En ese marco, se observó que el porcentaje más alto correspondió al nivel siempre con 34,21%, lo cual reflejó que un grupo importante de docentes manifestó haber utilizado de manera permanente recursos tecnológicos en sus sesiones.

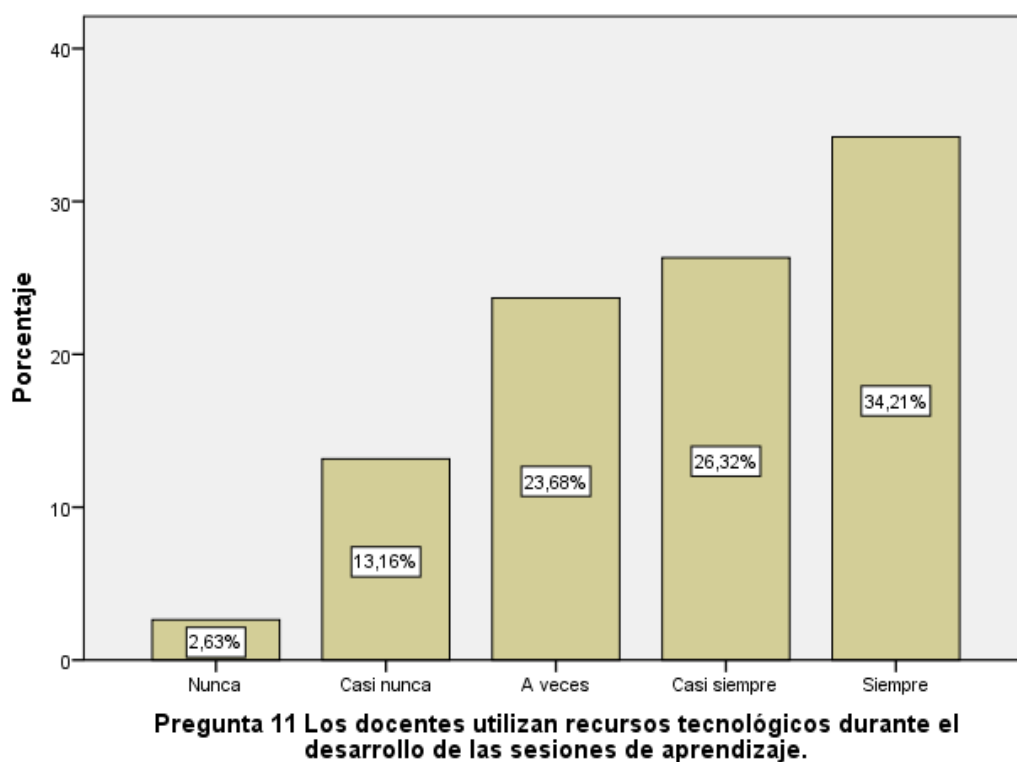
Seguidamente con un porcentaje de 26,32% se tuvo al nivel casi siempre, lo que evidenció que otro grupo significativo indicó haber empleado recursos tecnológicos con frecuencia durante el desarrollo de sus actividades pedagógicas, aspecto que impacta en la organización de las sesiones y en la interacción didáctica. Luego se tuvo el nivel a veces con un porcentaje de 23,68%, donde los docentes señalaron un uso intermitente de estos recursos, lo cual afecta la continuidad en la integración tecnológica dentro de la práctica educativa cotidiana.

Posteriormente, con un porcentaje de 13,16% se registró el nivel casi nunca, donde los docentes manifestaron un uso poco frecuente de recursos tecnológicos en

sus sesiones de aprendizaje, situación que debilita la incorporación sistemática de estrategias didácticas mediadas por tecnología. Finalmente, con 2,63% se tuvo el nivel nunca, lo que mostró que un grupo reducido indicó no haber utilizado estos recursos durante el desarrollo de sus sesiones, aspecto que limita la diversificación de las herramientas pedagógicas disponibles en el entorno institucional.

Figura 39.

Pregunta 11 Los docentes utilizan recursos tecnológicos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 40.

Tabla 41.

Pregunta 12 Los docentes seleccionan recursos didácticos adecuados según las características de los estudiantes..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	4	10,53	15,79
A veces	11	28,95	44,74
Casi siempre	10	26,32	71,05
Siempre	11	28,95	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos y fueron recabado en campo.

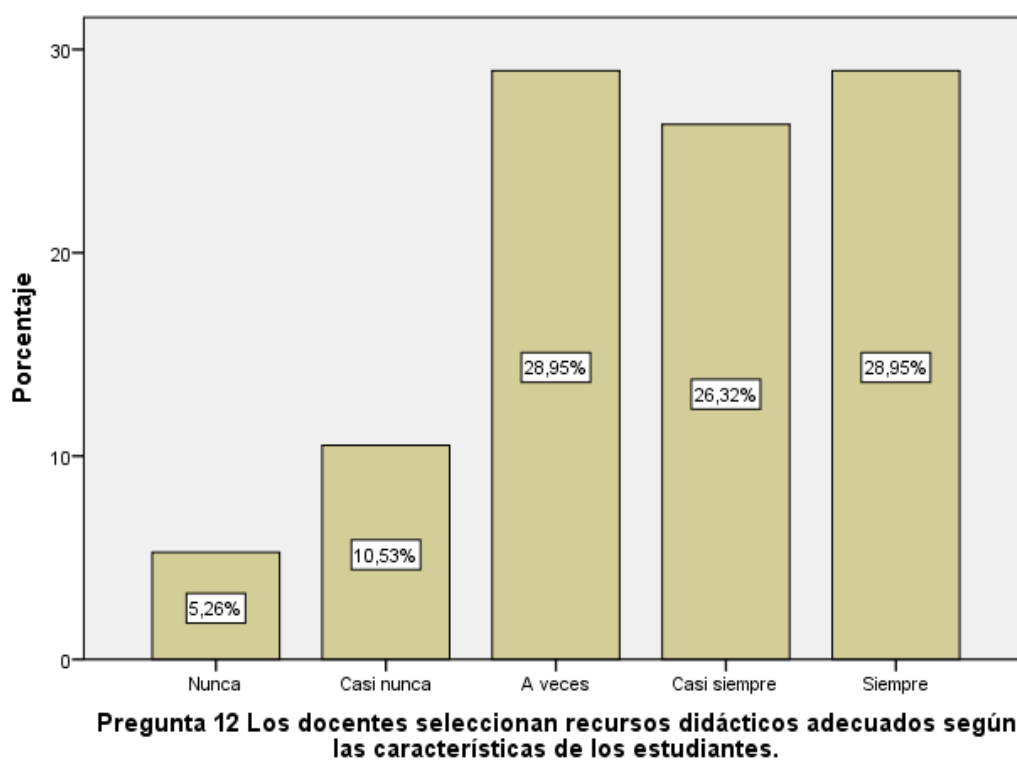
En la Tabla 41 y Figura 40 se presentaron los resultados relacionados con la percepción docente sobre la selección de recursos didácticos adecuados según las características de los estudiantes, dentro de la dimensión uso de recursos didácticos del desempeño docente institucional. En ese sentido, se observó que el mayor porcentaje correspondió al nivel siempre con 28,95%, lo que evidenció que un grupo importante de docentes manifestó haber seleccionado recursos pertinentes de manera constante, situación que impacta directamente en la adecuación de las estrategias pedagógicas al contexto formativo de los estudiantes.

Seguidamente con un porcentaje de 28,95% se tuvo al nivel a veces, lo que mostró que otro grupo relevante de docentes indicó que esta práctica se realizó de forma intermitente, aspecto que afecta la continuidad en la aplicación de recursos ajustados a las necesidades del estudiante. Luego se tuvo el nivel casi siempre con un porcentaje de 26,32%, reflejando que una proporción cercana también manifestó haber recurrido frecuentemente a esta selección, lo cual influye en la consistencia del apoyo didáctico durante el proceso de enseñanza.

Posteriormente, con un porcentaje de 10,53% se encontró el nivel casi nunca, evidenciando que un grupo reducido señaló una limitada selección de recursos adecuados, lo que debilita la correspondencia pedagógica con las características del estudiante. Finalmente, el nivel nunca alcanzó el 5,26%, mostrando una mínima proporción que indicó ausencia de esta práctica, situación que afecta la pertinencia del acompañamiento didáctico en el desarrollo formativo.

Figura 40.

Pregunta 12 Los docentes seleccionan recursos didácticos adecuados según las características de los estudiantes..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 41.

Tabla 42.

Pregunta 13 Los docentes cumplen oportunamente con la entrega de registros académicos solicitados por la institución..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	6	15,79	21,05
A veces	6	15,79	36,84
Casi siempre	16	42,11	78,95
Siempre	8	21,05	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

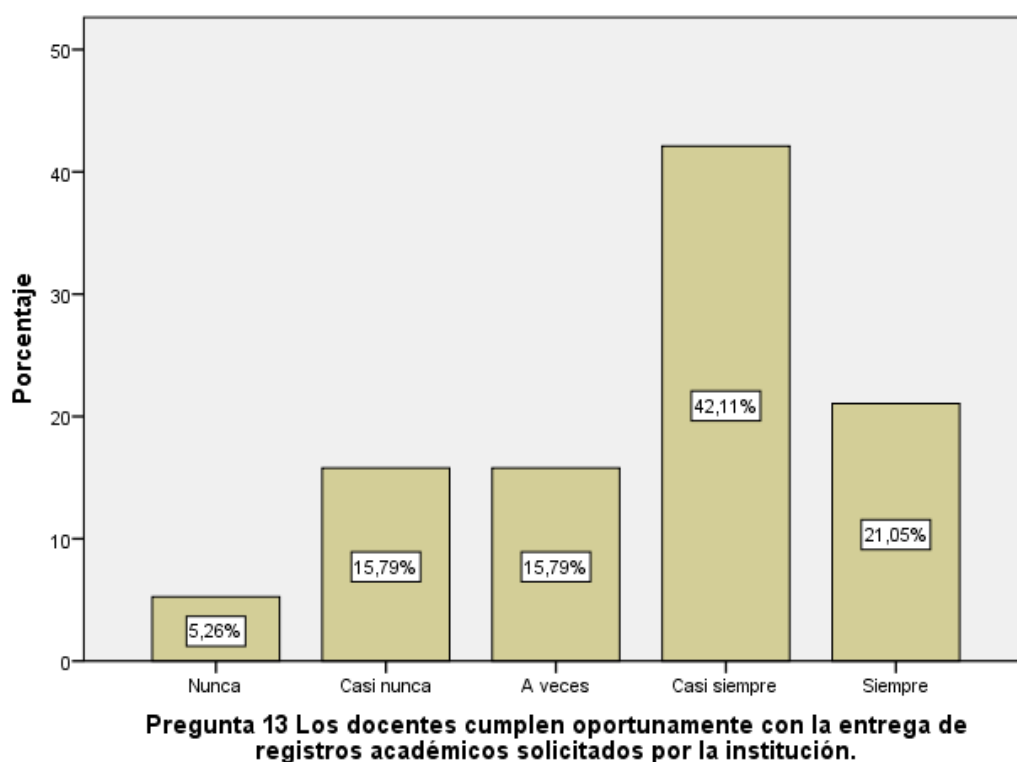
La Tabla 42 y Figura 41 presentaron los resultados correspondientes a la percepción sobre el cumplimiento oportuno de la entrega de registros académicos solicitados por la institución, como parte del compromiso profesional docente en el SENCICO Tacna. En ese sentido, se observó que el nivel más alto correspondió a la categoría casi siempre, con un porcentaje de 42,11%, lo que reflejó que, desde la percepción docente recogida en el instrumento, esta práctica se manifestó con relativa regularidad en el desarrollo de las actividades institucionales, aspecto que actualmente impacta en la organización académica y afecta la continuidad de los procesos administrativos vinculados al registro de información educativa.

Seguidamente, con un porcentaje de 21,05% se tuvo a la categoría siempre. Luego se tuvo el nivel de a veces con un porcentaje de 15,79%, lo que mostró que, aunque se reconoció un cumplimiento frecuente en algunos casos, también se mantuvo un grupo de docentes que percibió variaciones en la oportunidad de esta responsabilidad, situación que de alguna manera afecta la sistematicidad del seguimiento académico institucional.

Por otro lado, se identificó el nivel de casi nunca con un porcentaje de 15,79%. Finalmente, se presentó la categoría nunca con un porcentaje de 5,26%, lo cual evidenció que en menor proporción se percibió ausencia de cumplimiento oportuno en la entrega de registros académicos, condición que impacta en la disponibilidad de información institucional necesaria para la gestión educativa cotidiana.

Figura 41.

Pregunta 13 Los docentes cumplen oportunamente con la entrega de registros académicos solicitados por la institución..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 42.

Tabla 43.

Pregunta 14 Los docentes cumplen con el desarrollo completo de las sesiones programadas en el semestre académico..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	3	7,89	7,89
Casi nunca	5	13,16	21,05
A veces	6	15,79	36,84
Casi siempre	15	39,47	76,32
Siempre	9	23,68	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

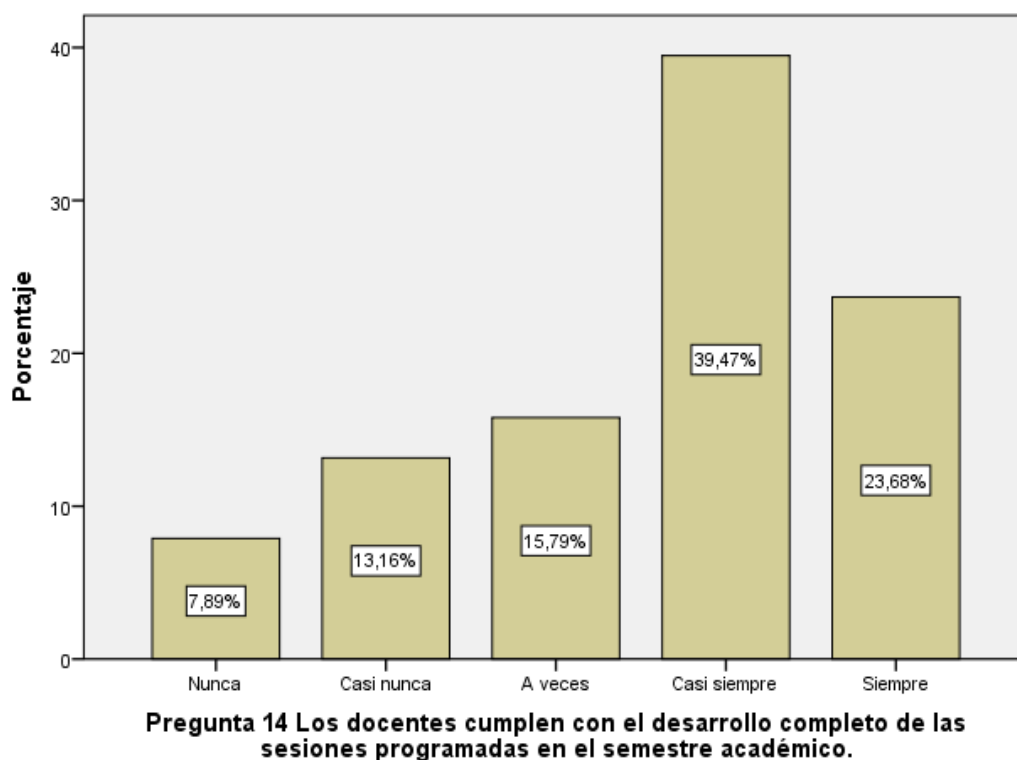
La Tabla 43 y Figura 42 presentaron los resultados vinculados a la percepción sobre el cumplimiento del desarrollo completo de las sesiones programadas durante el semestre académico por parte de los docentes del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, en el marco del compromiso profesional docente institucional. En ese sentido, se observó que el porcentaje más alto correspondió a la categoría casi siempre con 39,47%, lo que indicó que, desde la percepción recogida, el desarrollo regular de las sesiones programadas se mantiene como una práctica frecuente que impacta en la continuidad del proceso formativo institucional.

Seguidamente, con un porcentaje de 23,68% se tuvo a la categoría siempre, lo que mostró que un grupo importante percibió un cumplimiento sostenido de las sesiones académicas programadas en el semestre. Luego se tuvo el nivel de a veces con un porcentaje de 15,79%, evidenciándose que en ciertos casos el desarrollo completo de las sesiones no se mantiene de forma constante, lo cual afecta la regularidad esperada en la ejecución de la planificación académica institucional.

Posteriormente, con un porcentaje de 13,16% se registró la categoría casi nunca, lo que reflejó percepciones en las que el cumplimiento de las sesiones programadas se presenta con menor frecuencia. Finalmente, con un porcentaje de 7,89% se ubicó la categoría nunca, lo que mostró que en algunos casos puntuales el desarrollo completo de las sesiones no se realiza, situación que debilita el cumplimiento integral de la programación académica prevista en el semestre.

Figura 42.

Pregunta 14 Los docentes cumplen con el desarrollo completo de las sesiones programadas en el semestre académico..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 43.

Tabla 44.

Pregunta 15 Los docentes participan en actividades institucionales orientadas a mejorar la calidad educativa..

Categoría	<i>f</i>	%	%C
Nunca	2	5,26	5,26
Casi nunca	5	13,16	18,42
A veces	11	28,95	47,37
Casi siempre	12	31,58	78,95
Siempre	8	21,05	100,00
Total	38	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los datos que fueron recabados en campo.

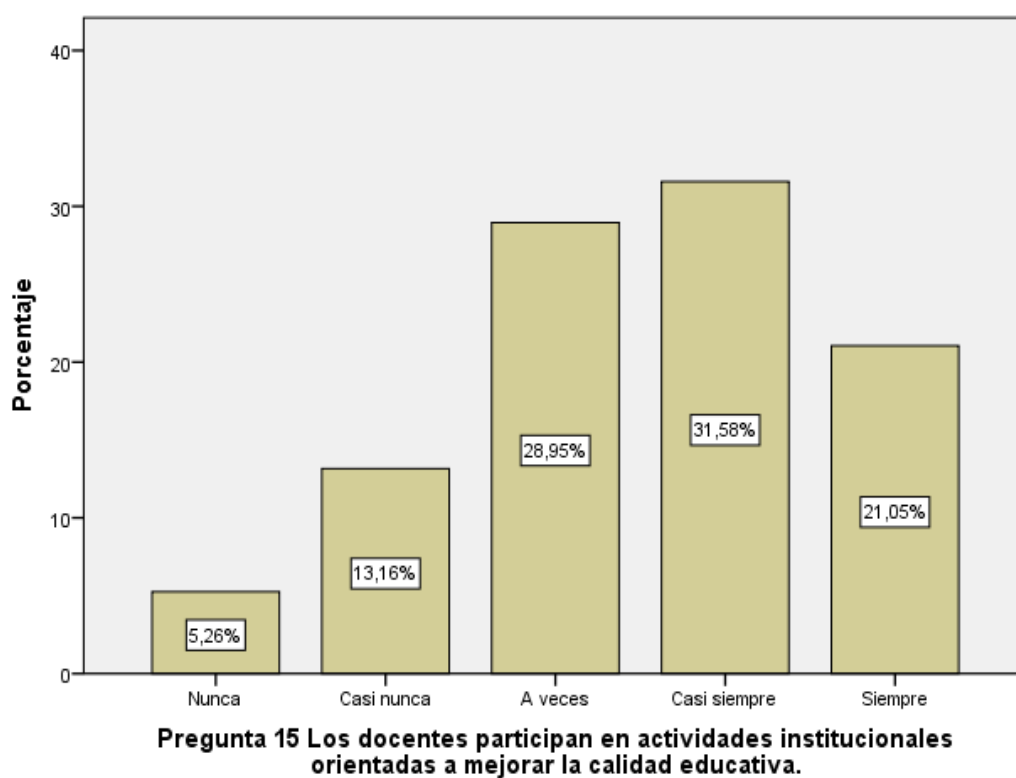
La Tabla 44 y Figura 43 presentaron los resultados vinculados a la percepción docente sobre su participación en actividades institucionales orientadas a mejorar la calidad educativa en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, observándose que el mayor porcentaje se ubicó en el nivel casi siempre con 31,58%, lo que reflejó que un grupo importante manifestó haber participado con regularidad en este tipo de espacios institucionales, situación que de alguna manera fortalece la dinámica colectiva y aporta a procesos que impacta en la mejora educativa.

Seguidamente con un porcentaje de 28,95% se tuvo al nivel a veces, lo que indicó que una proporción relevante señaló una participación intermitente en dichas actividades. Luego se tuvo el nivel de siempre con un porcentaje de 21,05%, evidenciándose que un sector menor manifestó una participación constante, lo cual también se relaciona con prácticas institucionales que sostienen la continuidad de acciones que favorece el trabajo colaborativo y refuerza el compromiso institucional docente.

Posteriormente se observaron los niveles casi nunca con 13,16% y nunca con 5,26%, los cuales correspondieron a los porcentajes más bajos reportados por los docentes encuestados, mostrando que un grupo reducido señaló escasa o nula participación en estas actividades institucionales, aspecto que en cierta medida limita procesos compartidos de mejora y debilita la articulación interna en torno a iniciativas orientadas a la calidad educativa institucional.

Figura 43.

Pregunta 15 Los docentes participan en actividades institucionales orientadas a mejorar la calidad educativa..



Nota: Elaborado a partir de lo desarrollado en la Tabla 44.

4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA

En el análisis de los supuestos de normalidad de los datos, previamente se consideró el tamaño de la muestra empleada en el estudio, la cual estuvo conformada por 38 observaciones. En ese sentido, al tratarse de un número menor a 50 casos, se optó por aplicar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, dado que esta resulta más adecuada y sensible para muestras pequeñas, permitiendo evaluar con mayor precisión el comportamiento de la distribución de los datos recogidos:

Tabla 45.

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estad.	gl	Sig.
Variable 1 Gestión institucional educativa	,935	38	,029
Dimensión 1 Gestión directiva	,914	38	,007
Dimensión 2 Gestión de recursos educativos	,923	38	,012
Dimensión 3 Gestión curricular	,930	38	,021
Dimensión 4 Gestión de supervisión educativa	,909	38	,005
Dimensión 5 Gestión de capacitación docente institucional	,918	38	,009
Variable 2 Desempeño docente institucional	,930	38	,020

A partir de los resultados obtenidos en la prueba de Shapiro-Wilk, se observa que la variable gestión institucional educativa presenta un nivel de significancia de 0,029, valor que resulta inferior al nivel de significancia convencional de 0,05, lo cual indica que los datos no siguen una distribución normal. Esta misma tendencia se mantiene en cada una de sus dimensiones, ya que la gestión directiva obtuvo un valor de 0,007; la gestión de recursos educativos, 0,012; la gestión curricular, 0,021; la gestión de supervisión educativa, 0,005; y la gestión de capacitación docente institucional, 0,009, todos ellos igualmente menores al valor crítico establecido. De alguna manera, estos resultados evidencian

que el comportamiento de las puntuaciones no se ajusta a los supuestos de normalidad estadística. Por otro lado, la variable desempeño docente institucional también presenta un nivel de significancia de 0,020, lo que reafirma la misma condición. Desde esa perspectiva, al verificarse que tanto las variables como sus dimensiones presentan distribución no normal, se justifica el empleo de pruebas estadísticas no paramétricas en el análisis inferencial posterior, en correspondencia con las características reales de los datos obtenidos en la investigación.

Para determinar la intensidad y la dirección de la relación entre las variables analizadas, se consideraron los rangos de interpretación propuestos por Hernández y Mendoza (2023), los cuales permiten establecer criterios referenciales para valorar el grado de asociación existente entre los resultados obtenidos. De esta manera, dichos rangos sirvieron como base orientadora para interpretar el nivel de correlación identificado en el análisis estadístico realizado

- Correlación negativa perfecta: -0.91 a -1.00
- Correlación negativa muy fuerte: -0.76 a -0.90
- Correlación negativa considerable: -0.51 a -0.75
- Correlación negativa media: -0.11 a -0.50
- Correlación negativa débil: -0.01 a -0.10
- No existe correlación alguna entre las variables: 0.00
- Correlación positiva débil: 0.01 a 0.10
- Correlación positiva media: 0.11 a 0.50
- Correlación positiva considerable: 0.51 a 0.75
- Correlación positiva muy fuerte: 0.76 a 0.90
- Correlación positiva perfecta: 0.91 a 1.00

4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.5.1. *Comprobación de la hipótesis general.*

a. Planteamiento de la hipótesis nula de la hipótesis general

En el proceso de contrastación de la hipótesis general de la investigación, referida a la relación entre la gestión institucional educativa y el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna durante el año 2023, resultó necesario formular previamente la hipótesis nula, la cual plantea que no existe relación significativa entre ambas variables. La incorporación de esta hipótesis responde a la lógica del contraste estadístico, ya que permite establecer un punto de referencia objetivo frente al cual evaluar los resultados obtenidos en el análisis inferencial:

H_0 : La gestión institucional educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

H_i : La gestión institucional educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

b. Determinación del nivel de significancia

Segundo, la fijación del nivel de significancia al 5% fue un criterio vital dentro del proceso de verificación de la hipótesis que definiría la probabilidad de cometer un error al tomar decisiones estadísticas. Al escoger $\alpha = 0,05$, se asumió un riesgo de error del 5% al rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera, un umbral aceptable comúnmente aceptado en la investigación de aspectos sociales y educativos. En esta línea, el establecimiento del índice garantizó una cierta prueba de validación al interpretar el análisis, lo cual evitó obtener conclusiones no justificadas o tempranas..

Regla de decisión:

- Cuando el p-valor obtenido es mayor que $\alpha = 0,05$, no se cuenta con evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, por lo que esta se mantiene.
- Cuando el p-valor es menor o igual que $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación, evidenciándose una relación significativa entre las variables.

c. Determinación de estadístico inferencial.

Por otro lado, para seleccionar la prueba estadística adecuada se consideró previamente la evaluación de la normalidad de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk, cuyos resultados evidenciaron que las variables analizadas no presentaban distribución normal. Esta situación llevó a optar por el uso de la prueba de correlación de Spearman, la cual resulta pertinente cuando se trabaja con datos ordinales o cuando no se cumplen los supuestos de normalidad exigidos por pruebas paramétricas.

De esta forma, la elección del coeficiente Rho de Spearman permitió estimar con mayor precisión el grado de asociación existente entre la gestión institucional educativa y el desempeño docente institucional, respetando las características reales de la información recolectada.

La fórmula del estadístico no paramétrico de correlación de Spearman es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la expresión del coeficiente de correlación de Spearman, el símbolo “rs” hace referencia al estadístico que permite medir el grado de asociación entre dos

variables a partir del ordenamiento de sus valores en rangos; por su parte, la letra “d” representa la diferencia existente entre los rangos asignados a cada par de observaciones, mientras que “n” señala la cantidad total de datos considerados en el análisis.

Con el apoyo del programa estadístico SPSS versión 24, se obtuvo el siguiente resultado correspondiente a la prueba de correlación de Spearman:

Tabla 46.

Prueba estadística para la hipótesis general de la investigación

			Variable 1 Gestión institucional educativa	Variable 2 Desempeño docente institucional
Rho de Spearman	Variable 1 Gestión institucional educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,703
		Sig. (bilateral)		,000
		N	38	38
	Variable 2 Desempeño docente institucional	Coeficiente de correlación	,703	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	38	38

Nota: Elaborado a partir del análisis de datos recopilados en campo.

d. Interpretación de la prueba de correlación de Spearman.

En relación con los resultados obtenidos en la Tabla 46 de correlación de Spearman, se observa que el nivel de significancia bilateral fue de $p = 0,000$, valor que resulta inferior al nivel de significancia establecido de 0,05. En ese sentido, este resultado evidencia que la probabilidad de que la relación encontrada entre las variables sea producto del azar es mínima, por lo que corresponde rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general de la investigación, afirmando que

existe una relación significativa entre la gestión institucional educativa y el desempeño docente institucional en el contexto analizado. De esta forma, los resultados inferenciales respaldan la existencia de un vínculo estadísticamente comprobable entre ambas variables.

De la misma manera, en el grado de correlación alcanzado en cuanto a la intensidad fue de $r_s=0,703$. De acuerdo a las categorías de Hernández y Mendoza, (2023) esta medida se identifica como una correlación positiva considerable. Lo que determina que la relación entre las variables no solo es significativa desde el punto de vista empírico, sino es relevante al contexto aplicado en la institución analizada. Por lo tanto, la gestión institucional educativa es un factor determinante en la estructuración del desempeño docente. Por lo tanto, se reafirma la premisa de que los procesos organizativos, administrativos y pedagógicos inciden en la calidad del desempeño de los docentes al interior de la institución..

Desde esa perspectiva, la dirección de la correlación observada es positiva ($r_s=+0,703$), lo que significa que ambas variables se comportan de manera directamente proporcional. Es decir, cuando la gestión institucional educativa mejora, tiende también a incrementarse el nivel de desempeño docente institucional, y cuando esta presenta limitaciones o debilidades, es probable que el desempeño docente experimente también ciertas restricciones.

4.5.2. Comprobación de la primera hipótesis específica.

a. Planteamiento de la hipótesis nula de la hipótesis general

En el desarrollo de la primera hipótesis específica se consideró necesario formular previamente la hipótesis nula, debido a que en toda investigación de enfoque cuantitativo resulta indispensable establecer un punto de contraste estadístico que permita verificar si la relación observada entre las variables responde a un patrón real o si podría explicarse únicamente por efectos del azar:

H_0 : La relación de la gestión directiva no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

H_i La relación de la gestión directiva se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

b. Determinación del nivel de significancia

Se estableció un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0,05$), el cual constituye un criterio ampliamente aceptado en investigaciones de carácter social y educativo, pues permite determinar el margen de error tolerable en la toma de decisiones respecto a la aceptación o rechazo de la hipótesis nula.

Desde esa perspectiva, trabajar con este nivel implica asumir que existe un 5% de probabilidad de cometer error al rechazar la hipótesis nula cuando esta pudiera ser verdadera, lo cual resulta razonable dentro del análisis estadístico aplicado a contextos institucionales como el presente.

En ese sentido, el nivel de significancia adoptado permitió establecer un parámetro claro para interpretar el valor de la significancia bilateral obtenido mediante la prueba estadística correspondiente.

Regla de decisión:

- Cuando el p-valor obtenido es mayor que $\alpha = 0,05$, no se cuenta con evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, por lo que esta se mantiene.
- Cuando el p-valor es menor o igual que $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica de la investigación, evidenciándose una relación significativa entre las variables.

c. Determinación de estadístico inferencial.

Considerando que los datos recolectados no presentaron distribución normal según los resultados obtenidos en la prueba de Shapiro-Wilk, se optó por utilizar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman como procedimiento adecuado para contrastar la hipótesis específica planteada. Esta decisión metodológica responde a la necesidad de emplear técnicas estadísticas coherentes con la naturaleza de los datos analizados, ya que el coeficiente Rho de Spearman permite evaluar la relación entre variables ordinales o cuando no se cumple el supuesto de normalidad. De esta forma, el análisis realizado mantuvo coherencia con el diseño correlacional del estudio y con las características propias de la información recogida en el contexto institucional del SENCICO en Tacna.

La fórmula del estadístico no paramétrico de correlación de Spearman es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la expresión del coeficiente de correlación de Spearman, el símbolo “rs” hace referencia al estadístico que permite medir el grado de asociación entre dos variables a partir del ordenamiento de sus valores en rangos; por su parte, la letra “d” representa la diferencia existente entre los rangos asignados a cada par de

observaciones, mientras que “n” señala la cantidad total de datos considerados en el análisis.

Con el apoyo del programa estadístico SPSS versión 24, se obtuvo el siguiente resultado correspondiente a la prueba de correlación de Spearman:

Tabla 47.

Prueba estadística para la primera hipótesis específica de la investigación

			Dimensión 1 Gestión directiva de la Variable 1 Gestión institucional educativa	Variable 2 Desempeño docente institucional
Rho de Spearman	Dimensión 1 Gestión directiva de la Variable 1 Gestión institucional educativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 38	,587 38
	Variable 2 Desempeño docente institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,587 38	1,000 38

Nota: Elaborado a partir del análisis de datos recopilados en campo.

d. Interpretación de la prueba de correlación de Spearman.

Al analizar los resultados de la tabla de correlación de Spearman, se observa que la significancia bilateral presenta un valor de $p = 0,000$, el cual es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). En ese sentido, existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la primera hipótesis específica de la investigación, lo que permite afirmar que la gestión directiva se

relaciona significativamente con el desempeño docente institucional en el SENCICO durante el año 2023. Este resultado sugiere que las acciones orientadas a la conducción institucional, la toma de decisiones y la organización de los procesos educativos influyen de manera relevante en la forma en que los docentes desarrollan su labor pedagógica dentro de la institución.

Finalmente, cabe mencionar sobre la intensidad de la relación descubierta ya que el coeficiente Rho de Spearman obtenido indica una correlación positiva de intensidad considerable ($r = 0,587$). Según las categorías propuestas por Hernández y Mendoza (2023), esto significa que la relación entre las dos variables no es débil, pero tampoco muy alta: es intermedia. Es decir, se puede aseverar que la existencia de un rendimiento docente adecuado está vinculada consistentemente con una gestión directiva eficaz. En otras palabras, se puede decir que la gestión es un contribuyente esencial al correcto funcionamiento institucional, aunque no juega un papel aislado, ya que también hay otros factores clave en el rendimiento docente en el contexto educativo y organizativo..

En relación con la dirección de la correlación observada, el valor positivo del coeficiente ($r = +0,587$) indica que la relación entre las variables es directa, lo que implica que a medida que mejora la gestión directiva institucional también tiende a mejorar el desempeño docente. Desde esa perspectiva, se puede interpretar que una conducción institucional orientada a la planificación adecuada, al liderazgo pedagógico y al fortalecimiento de la coordinación interna contribuye de manera favorable al desarrollo de las prácticas docentes. Por otro lado, cuando la gestión directiva presenta limitaciones, es probable que ello repercuta en menor medida en la calidad del desempeño profesional de los docentes, lo cual refuerza la importancia de fortalecer los procesos de gestión dentro de la institución educativa analizada.

4.5.3. Comprobación de la segunda hipótesis específica.

a. Planteamiento de la hipótesis nula de la hipótesis general

En el desarrollo de la segunda hipótesis específica, resulta necesario, en primer lugar, formular la hipótesis nula como parte del procedimiento metodológico propio del contraste estadístico. La hipótesis nula permite asumir provisionalmente que no existe relación significativa entre ambas variables, lo cual cumple una función importante dentro del análisis inferencial, ya que sirve como punto de comparación frente a la hipótesis de investigación.

H_0 : La relación de la gestión de recursos educativos no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

H_i La relación de la gestión de recursos educativos se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

b. Determinación del nivel de significancia

Por último, se fijó un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0,05$), uno de los criterios más frecuentes en investigaciones educativas y sociales, ya que permite definir un margen de error adecuado en la adopción de decisiones estadísticas. En efecto, bajo dicha dimensión, se entiende la probabilidad máxima aceptable de rechazar la hipótesis nula, suponiendo que esta sea certera, lo que significa un marco de suficiente confiabilidad en el proceso de contrastación..

De esta forma, el uso de este umbral permitió definir con claridad el criterio para aceptar o rechazar la hipótesis planteada, facilitando la interpretación posterior

de los resultados obtenidos a partir del análisis correlacional aplicado a las variables en estudio.

Regla de decisión:

- Cuando el p-valor obtenido es mayor que $\alpha = 0,05$, no se cuenta con evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, por lo que esta se mantiene.
- Cuando el p-valor es menor o igual que $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación, evidenciándose una relación significativa entre las variables.

c. Determinación de estadístico inferencial.

Por otro lado, considerando que los datos recolectados no presentaron distribución normal según los resultados obtenidos mediante la prueba de Shapiro-Wilk, se optó por emplear la prueba no paramétrica de correlación de Spearman como procedimiento estadístico para el contraste de la hipótesis.

De alguna manera, el uso del coeficiente Rho de Spearman permitió estimar el grado de asociación existente entre la gestión de recursos educativos y el desempeño docente institucional, considerando la relación monotónica entre ambas variables y evitando supuestos que no se cumplieran en la estructura de los datos analizados.

La fórmula del estadístico no paramétrico de correlación de Spearman es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la expresión del coeficiente de correlación de Spearman, el símbolo “rs” hace referencia al estadístico que permite medir el grado de asociación entre dos variables a partir del ordenamiento de sus valores en rangos; por su parte, la letra “d” representa la diferencia existente entre los rangos asignados a cada par de observaciones, mientras que “n” señala la cantidad total de datos considerados en el análisis.

Con el apoyo del programa estadístico SPSS versión 24, se obtuvo el siguiente resultado correspondiente a la prueba de correlación de Spearman:

Tabla 48.

Prueba estadística para la segunda hipótesis específica de la investigación

			Dimensión 2 Gestión de recursos educativos de la Variable 1 Gestión institucional educativa	Variable 2 Desempeño docente institucional
Rho de Spearman	Dimensión 2 Gestión de recursos educativos de la Variable 1 Gestión institucional educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,733
		Sig. (bilateral)		,000
		N	38	38
	Variable 2 Desempeño docente institucional	Coeficiente de correlación	,733	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	38	38

Nota: Elaborado a partir del análisis de datos recopilados en campo.

d. Interpretación de la prueba de correlación de Spearman.

En relación con la interpretación de la tabla de correlación de Spearman, se observa que el valor de significancia bilateral obtenido fue $p = 0,000$, el cual es

menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. En ese sentido, este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la segunda hipótesis específica de la investigación, evidenciando que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de recursos educativos y el desempeño docente institucional en el contexto analizado. Este hallazgo sugiere que la manera en que se gestionan los recursos educativos dentro de la institución guarda una relación importante con el nivel de desempeño que alcanzan los docentes en el ejercicio de sus funciones pedagógicas y formativas.

En cuanto a la intensidad con la que se manifiesta la correlación, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de $r_s=0,733$, un valor que, en función de los criterios de interpretación propuestos por Hernández y Mendoza (2023), fue considerado como una correlación positiva considerable. Se trata de un nivel que en uno y otro caso permite saber que la relación existe, pero, además, en el contexto de la institución bajo estudio adquiere de manifiesto un determinado grado o magnitud en la que se manifiesta. Desde esta perspectiva, puede decirse que la disponibilidad y organización y la utilización adecuada de recursos educativos constituyen agentes en este sentido, ya que, de una u otra manera, se manifiestan de forma signan in el desempeño docente institucional.

Por su parte, la dirección de la correlación establecida es positiva, de modo que las dos variables se mueven en el mismo sentido ($r_s=+0,733$). Es decir, mientras tiende a aumentar el valor de la variable de la gestión de los recursos educativos al interior de la institución, tiende a aumentar el valor de la enseñanza docente institucional. Entonces, se puede concluir que si los recursos educativos se planifican, distribuyen y utilizan, en efecto, se logran mejores condiciones para el funcionamiento de la enseñanza por lo que las actividades en este ámbito se desarrollan con menos complicaciones y, en consecuencia, influyendo en sus características y consiguiendo mejores resultados para el curso de institucional.

4.5.4. Comprobación de la tercera hipótesis específica.

a. Planteamiento de la hipótesis nula de la hipótesis general

En el proceso de contrastación de la tercera hipótesis específica de la investigación, resultó necesario, en primer término, formular la hipótesis nula como parte del procedimiento metodológico propio de la inferencia estadística. La hipótesis nula cumple una función técnica importante, pues plantea la ausencia de relación significativa entre las variables analizadas y permite establecer un punto de comparación objetivo frente a los resultados obtenidos en el análisis correlacional.

H_0 : La relación de la gestión curricular no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

H_i La relación de la gestión curricular se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

b. Determinación del nivel de significancia

A continuación, se determinó el nivel de significancia de la prueba en 0,05, valor que suele emplearse con frecuencia en investigaciones de tipo educativo y social por ofrecer un equilibrio razonable entre el riesgo de error y la confiabilidad de los resultados obtenidos.

De esta forma, el nivel de significancia establecido permitió definir el criterio de decisión respecto de la aceptación o rechazo de la hipótesis nula, considerando que, si el valor de significancia bilateral resultaba menor a 0,05, correspondía rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica planteada en la investigación.

Regla de decisión:

- Cuando el p-valor obtenido es mayor que $\alpha = 0,05$, no se cuenta con evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, por lo que esta se mantiene.
- Cuando el p-valor es menor o igual que $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación, evidenciándose una relación significativa entre las variables.

c. Determinación de estadístico inferencial.

Por otro lado, en relación con la selección de la prueba estadística adecuada para el contraste de la hipótesis, se optó por emplear la prueba de correlación de Spearman, decisión sustentada en los resultados obtenidos mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, la cual evidenció que los datos no presentaban una distribución normal.

Esta situación llevó a considerar pertinente el uso de una prueba no paramétrica, dado que el coeficiente de correlación de Spearman resulta especialmente adecuado cuando se trabaja con variables ordinales o cuando no se cumplen los supuestos de normalidad requeridos por pruebas paramétricas como la correlación de Pearson.

La fórmula del estadístico no paramétrico de correlación de Spearman es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la expresión del coeficiente de correlación de Spearman, el símbolo “rs” hace referencia al estadístico que permite medir el grado de asociación entre dos variables a partir del ordenamiento de sus valores en rangos; por su parte, la letra

“d” representa la diferencia existente entre los rangos asignados a cada par de observaciones, mientras que “n” señala la cantidad total de datos considerados en el análisis.

Con el apoyo del programa estadístico SPSS versión 24, se obtuvo el siguiente resultado correspondiente a la prueba de correlación de Spearman:

Tabla 49.

Prueba estadística para la tercera hipótesis específica de la investigación

Rho de Spearman	Dimensión 3		Gestión curricular de la Variable 1	Variable 2
			Gestión institucional educativa	Desempeño docente institucional
	Dimensión 3	Coeficiente de	1,000	,719
	Gestión curricular de la	correlación		
	Variable 1	Sig. (bilateral)		,000
	Gestión institucional educativa	N	38	38
	Variable 2	Coeficiente de	,719	1,000
	Desempeño docente institucional	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	38	38

Nota: Elaborado a partir del análisis de datos recopilados en campo.

d. Interpretación de la prueba de correlación de Spearman.

En cuanto a la interpretación de la tabla de correlación de Spearman, se observa que el valor de significancia bilateral obtenido fue igual a $p=0,000$, resultado que es menor al nivel de significancia establecido de $\alpha = 0,05$, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la tercera hipótesis específica de la investigación. Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente institucional en el SENCICO

Tacna durante el año 2023. Desde esa perspectiva, los resultados obtenidos evidencian que la gestión curricular constituye un componente relevante dentro de la dinámica institucional, en la medida en que su adecuada implementación guarda relación con el nivel de desempeño que manifiestan los docentes en el ejercicio de sus funciones formativas.

Con relación a la intensidad del hallazgo correlacional, el valor del coeficiente de Spearman Rho fue de $r_s=0,719$ según las categorías de interpretación propuestas por Hernández y Mendoza. Dicho valor equivale a una correlación positiva de intensidad considerable en esta tipología; es decir, aunque los datos vinculados no sean completamente lineales, indican la presencia de cierta relación entre ambos conceptos. Por lo tanto, la relación entre la gestión curricular y el desempeño docente no solo es significativa en términos estadísticos, sino que también resulta coherente y verificable en términos prácticos dentro del caso de estudio referido. Así, se desprende la conclusión de que mayores responsabilidades respecto a la planeación curricular, organización de los temas, articulación pedagógica y monitoreo académico se correlacionan con un desempeño docente más favorable.

En relación con la dirección de la correlación observada, el coeficiente positivo obtenido indica que la relación entre ambas variables es directa ($r_s=+0,719$), lo cual significa que, a medida que se fortalecen los procesos vinculados con la gestión curricular, también tiende a incrementarse el desempeño docente institucional. Por otro lado, este resultado permite comprender que la gestión curricular no actúa de manera aislada dentro de la estructura organizacional educativa, sino que influye de forma progresiva en la calidad de las prácticas pedagógicas, en la organización del trabajo docente y en la coherencia del proceso formativo desarrollado en la institución.

4.5.5. Comprobación de la cuarta hipótesis específica.

a. Planteamiento de la hipótesis nula de la hipótesis general

En el desarrollo del análisis inferencial correspondiente a la cuarta hipótesis específica de la investigación, se consideró necesario formular previamente la hipótesis nula como parte del procedimiento estadístico habitual en estudios correlacionales, dado que esta permite establecer un punto de contraste objetivo frente a la hipótesis de investigación.

H_0 : La relación de la gestión de la supervisión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

H_i : La relación de la gestión de la supervisión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

b. Determinación del nivel de significancia

A continuación, se estableció el nivel de significancia estadística en $\alpha = 0,05$, criterio ampliamente aceptado en investigaciones de carácter social y educativo, ya que permite definir un margen razonable de error al momento de contrastar la hipótesis nula con la hipótesis alternativa. De alguna manera, este nivel de significancia representa el umbral máximo tolerable para asumir la probabilidad de cometer un error tipo I, es decir, rechazar la hipótesis nula cuando en realidad esta podría ser verdadera. Desde esa perspectiva, el valor de $\alpha = 0,05$ se constituyó en el referente para determinar si la relación observada entre la gestión de la supervisión educativa y el desempeño docente institucional era estadísticamente significativa o si, por el contrario, correspondía atribuirla a variaciones aleatorias propias del comportamiento muestral.

Regla de decisión:

- Cuando el p-valor obtenido es mayor que $\alpha = 0,05$, no se cuenta con evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, por lo que esta se mantiene.
- Cuando el p-valor es menor o igual que $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la cuarta hipótesis específica de la investigación, evidenciándose una relación significativa entre las variables.

c. Determinación de estadístico inferencial.

posteriormente, se procedió a seleccionar la prueba estadística más pertinente para el análisis de la relación entre las variables consideradas. En este caso, se optó por la prueba de correlación de Spearman, debido a que los resultados obtenidos en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk evidenciaron que los datos no presentaban una distribución normal, lo cual impedía la utilización de pruebas paramétricas como el coeficiente de correlación de Pearson. En ese sentido, la elección de Spearman resultó adecuada porque permite analizar relaciones entre variables ordinales o no normalmente distribuidas, además de ofrecer una medida confiable del grado de asociación monotónica entre las variables analizadas, especialmente en investigaciones educativas donde los datos suelen provenir de escalas tipo Likert.

La fórmula del estadístico no paramétrico de correlación de Spearman es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la expresión del coeficiente de correlación de Spearman, el símbolo “rs” hace referencia al estadístico que permite medir el grado de asociación entre dos variables a partir del ordenamiento de sus valores en rangos; por su parte, la letra

“d” representa la diferencia existente entre los rangos asignados a cada par de observaciones, mientras que “n” señala la cantidad total de datos considerados en el análisis.

Con el apoyo del programa estadístico SPSS versión 24, se obtuvo el siguiente resultado correspondiente a la prueba de correlación de Spearman:

Tabla 50.

Prueba estadística para la cuarta hipótesis específica de la investigación

Rho de Spearman	Dimensión 4 Gestión de supervisión educativa de la Variable 1 Gestión institucional educativa		Variable 2 Desempeño docente institucional	
	Dimensión 4 Gestión de supervisión educativa de la Variable 1 Gestión institucional educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,563
		Sig. (bilateral)		,000
		N	38	38
	Variable 2 Desempeño docente institucional	Coeficiente de correlación	,563	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	38	38

Nota: Elaborado a partir del análisis de datos recopilados en campo.

d. Interpretación de la prueba de correlación de Spearman.

Al interpretar los resultados obtenidos en la Tabla 50 de correlación de Spearman, se observó que el coeficiente de correlación alcanzó un valor de $r_s=0,563$, acompañado de un nivel de significancia bilateral igual a $p=0,000$. Este valor de significancia es menor que el nivel establecido de $\alpha = 0,05$, lo cual indica

que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula planteada inicialmente. En consecuencia, se acepta la cuarta hipótesis específica de la investigación, la cual sostiene que la gestión de la supervisión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente institucional en el SENCICO Tacna durante el año 2023. Este resultado permite afirmar que la relación identificada no es producto del azar, sino que responde a una asociación estadísticamente verificable entre ambas variables analizadas.

En relación con la intensidad de la correlación observada, el coeficiente de $r_s=0,563$ se ubica dentro del rango de correlación positiva moderada, según las categorías propuestas por Hernández y Mendoza (2023). Esto significa que la gestión de la supervisión educativa no solo guarda relación con el desempeño docente institucional, sino que dicha relación presenta un nivel de asociación relevante, aunque no absoluto. En ese sentido, puede interpretarse que mejoras en los procesos de supervisión educativa institucional tienden a acompañarse de mejoras en el desempeño docente, aunque este último también depende de otros factores pedagógicos, organizacionales y personales que intervienen de manera simultánea en el contexto institucional.

Por otro lado, al analizar la dirección de la correlación, se identifica claramente que esta es positiva ($r_s=+0,563$), lo cual implica que ambas variables se incrementan en la misma dirección. Es decir, cuando la gestión de la supervisión educativa se desarrolla de manera más eficiente, sistemática y orientada al acompañamiento pedagógico, el desempeño docente institucional tiende también a mejorar. De esta forma, la supervisión educativa no solo cumple una función de control o verificación administrativa, sino que se constituye en un elemento articulador del fortalecimiento profesional docente dentro de la institución, generando condiciones más favorables para el logro de los objetivos formativos institucionales.

4.5.6. Comprobación de la quinta hipótesis específica.

a. Planteamiento de la hipótesis nula de la hipótesis general

En cuanto al análisis de la quinta hipótesis específica, se debe indicar que el planteamiento de la hipótesis nula es un requisito metodológico específico de la inferencia cuantitativa, y la hipótesis nula es la afirmación de que la relación entre las dos variables no es significativa. Es el marco de referencia técnico que necesite para probar empíricamente los datos y evitar conclusiones prematuras y valoraciones subjetivas..

H_0 : La relación de la gestión de la capacitación docente institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

H_i La relación de la gestión de la capacitación docente institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.

b. Determinación del nivel de significancia

A partir de ello, se estableció un nivel de significancia del 5%, es decir, $\alpha = 0,05$, criterio convencionalmente aceptado en investigaciones del campo educativo y social para determinar la probabilidad máxima tolerable de cometer error tipo I. Desde esa perspectiva, trabajar con este umbral implica asumir que solo se aceptarán relaciones estadísticamente significativas cuando la probabilidad de error sea menor al cinco por ciento, lo cual otorga consistencia al proceso de decisión estadística y permite discriminar con mayor claridad entre resultados atribuibles al azar y aquellos que reflejan una relación real entre las variables analizadas.

Regla de decisión:

- Cuando el p-valor obtenido es mayor que $\alpha = 0,05$, no se cuenta con evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, por lo que esta se mantiene.
- Cuando el p-valor es menor o igual que $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la quinta hipótesis específica de la investigación, evidenciándose una relación significativa entre las variables.

c. Determinación de estadístico inferencial.

Por otro lado, en relación con la selección de la prueba estadística correspondiente, se optó por emplear la prueba de correlación Rho de Spearman debido a que los datos obtenidos no presentaron distribución normal, situación verificada previamente mediante la aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk. En ese sentido, al no cumplirse el supuesto de normalidad, el uso de procedimientos paramétricos resultaba metodológicamente inapropiado, por lo que la correlación de Spearman se constituyó en la alternativa más pertinente para evaluar la relación entre las variables en estudio. De esta forma, la elección de dicha prueba permitió estimar con mayor precisión la asociación existente entre la gestión de la capacitación docente institucional y el desempeño docente institucional dentro del contexto analizado.

La fórmula del estadístico no paramétrico de correlación de Spearman es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la expresión del coeficiente de correlación de Spearman, el símbolo “rs” hace referencia al estadístico que permite medir el grado de asociación entre dos variables a partir del ordenamiento de sus valores en rangos; por su parte, la letra “d” representa la diferencia existente entre los rangos asignados a cada par de

observaciones, mientras que “n” señala la cantidad total de datos considerados en el análisis.

Con el apoyo del programa estadístico SPSS versión 24, se obtuvo el siguiente resultado correspondiente a la prueba de correlación de Spearman:

Tabla 51.

Prueba estadística para la quinta hipótesis específica de la investigación

Rho de Spearman			Dimensión 5 Gestión de capacitación docente institucional de la Variable 1 Gestión institucional educativa	Variable 2 Desempeño docente institucional
	Dimensión 5 Gestión de capacitación docente institucional de la Variable 1 Gestión institucional educativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,644
		N	38	38
	Variable 2 Desempeño docente institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,644	1,000
		N	,000	38
			38	38

Nota: Elaborado a partir del análisis de datos recopilados en campo.

d. Interpretación de la prueba de correlación de Spearman.

En cuanto a la interpretación de los resultados obtenidos en la tabla de correlación de Spearman, se observa que el valor de significancia bilateral ($p = 0,000$) es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), lo que indica que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. En ese sentido, se acepta la quinta hipótesis específica de la investigación, afirmándose

que la gestión de la capacitación docente institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el SENCICO – Tacna durante el año 2023. Este resultado permite sostener, con respaldo estadístico, que los procesos institucionales orientados al fortalecimiento de capacidades docentes no operan de manera aislada, sino que guardan correspondencia con la forma en que los docentes desarrollan sus funciones dentro del entorno institucional.

En cuanto a la intensidad de la correlación, el $r = 0,644$ obtenido en el caso del coeficiente Rho de Spearman refleja una relación positiva de magnitud considerable de acuerdo con las categorías de interpretación propuestas por Hernández y Mendoza. Por lo tanto, con base en la magnitud de la correlación reflejada por este valor, no solo es posible afirmar la existencia de la relación entre las variables investigadas, sino también suponer que esta correlación es consistente. Por tanto, cabe inferir que el impacto de los esfuerzos institucionales dirigidos a la capacitación del profesorado muestre una contribución significativa al rendimiento observado en el ámbito de la educación institucional.

En relación con la dirección de la correlación, el coeficiente positivo indica que ambas variables se relacionan de manera directa ($r = +0,644$), es decir, que a medida que mejora la gestión de la capacitación docente institucional, también tiende a mejorar el desempeño docente institucional. De alguna manera, este hallazgo permite comprender que los procesos de planificación, ejecución y seguimiento de actividades formativas dirigidas a los docentes contribuyen a fortalecer sus competencias pedagógicas, organizativas y profesionales, lo cual termina reflejándose en una práctica docente más eficiente y coherente con los objetivos institucionales.

4.6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación con el objetivo general, orientado a determinar la relación entre la gestión institucional educativa y el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna durante el año 2023, los resultados descriptivos evidenciaron que la gestión institucional educativa fue percibida mayoritariamente en niveles altos (36,84%) y muy altos (28,95%), lo cual sugiere que la institución mantiene condiciones organizativas relativamente consolidadas desde la percepción docente. De manera paralela, el desempeño docente institucional también se ubicó principalmente en el nivel alto (39,47%) y muy alto (26,32%), lo que permite advertir una tendencia favorable en el ejercicio pedagógico dentro del entorno institucional analizado. En ese sentido, ambas variables presentan configuraciones descriptivas coherentes entre sí, lo cual de alguna manera permite anticipar la existencia de una relación directa entre las condiciones de gestión institucional y la calidad del desempeño docente desarrollado en la institución evaluada.

Desde el análisis inferencial, los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman permitieron establecer un coeficiente de correlación de $r_s=0,703$ con un nivel de significancia bilateral $p=0,000$, valor inferior al nivel establecido de $\alpha=0,05$, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general de la investigación. De esta manera, este resultado demuestra la fuerte relación positiva entre la gestión institucional educativa y el desempeño docente institucional. Eso significa que las dos variables tienen un comportamiento unidireccional: cuando la gestión institucional es mejor, la calidad del desempeño docente también mejora, dados los datos de la experiencia de la formación. Por lo tanto, no solo el enlace entre las variables es estadísticamente significativo, sino que también tiene importancia práctica para el trabajo de la institución.

Al enfrentar estos resultados con los antecedentes reseñados, se logra identificar concordancia con Ciprian (2021) que mencionó que La correlación

positiva es significativa entre la gestión educativa y el rendimiento pedagógico del docente a saber; y con Estrada y Mamani (2020), según los cuales existe relación directa y fuerte entre compromiso organizacional y el desempeño docente, lo que confirma la influencia de contexto institucional de desarrollo en la práctica pedagógica. Asimismo, los resultados también se relacionan con Castro (2021), que se determina si la gestión del educativa se asocia con el rendimiento escolar en términos de la relación que existe entre una gestión eficiente hacia el rendimiento académico y con Avalos (2018) quien logro demostrar que si hay correlación entre gestión educativa y rendimiento escolar, pero débil.

Respecto al primer objetivo específico, orientado a analizar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente institucional, los resultados descriptivos mostraron que la dimensión gestión directiva fue percibida mayoritariamente en niveles alto (34,21%) y muy alto (31,58%), lo cual evidencia que las acciones de liderazgo institucional, coordinación pedagógica y conducción organizacional presentan una valoración favorable dentro del contexto institucional. Esta situación se vincula con el hecho de que el desempeño docente también se ubicó predominantemente en niveles altos, lo cual sugiere que existe cierta coherencia entre el ejercicio de la conducción institucional y el desarrollo de las prácticas pedagógicas cotidianas dentro del SENCICO Tacna.

Referente a la comprobación inferencial con un nivel de correlación de Spearman $r_s = 0,587$ con un nivel de significancia $p = 0,000$, concluyendo entonces, que la hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis específica aceptada. Por tanto, se puede decir que existen una relación positiva considerable entre la gestión directiva y el desempeño docente institucional, esto quiere decir, que la conducción institucional influye en la forma en la que el docente desarrolle y oriente sus competencias y expectativas para y por su función dentro del entorno formativo descripto en este estudio.

Estos resultados coinciden con lo señalado por Kartini et al. (2020), quienes evidenciaron que el liderazgo del director y la supervisión académica influyen significativamente en el desempeño docente, así como con Toledo (2020), quien destacó la importancia del liderazgo directivo como elemento articulador del ejercicio pedagógico institucional. De esta forma, puede entenderse que la gestión directiva constituye un componente estructural dentro del funcionamiento institucional, cuya influencia sobre el desempeño docente ha sido confirmada tanto en contextos internacionales como latinoamericanos.

En relación con el segundo objetivo específico, referido a evaluar la relación entre la gestión de recursos educativos y el desempeño docente institucional, los resultados descriptivos evidenciaron que esta dimensión fue percibida mayoritariamente en niveles muy alto (34,21%) y alto (26,32%), lo cual refleja condiciones favorables en la disponibilidad, organización y uso de recursos pedagógicos dentro de la institución. Esta situación guarda coherencia con los niveles predominantemente altos del desempeño docente institucional, lo que sugiere que la existencia de recursos educativos adecuados contribuye a fortalecer la práctica pedagógica en el contexto formativo analizado.

Del análisis inferencial, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r_s=0,733$ con $p=0,000$, lo que denotó una relación positiva muy alta entre la gestión de recursos educativos y el desempeño docente institucional. Con ello, se puede decir que la disponibilidad, organización y aprovechamiento de los recursos educativos resulta un factor significativo para favorecer el trabajo docente, sobre todo en las instituciones de formación técnica donde los materiales utilizados representan un rol particularmente importante en el desarrollo de los procesos formativos..

Estos resultados coinciden con lo planteado por Briceño et al. (2020), quienes señalaron que los modelos de gestión educativa que integran soporte institucional, recursos tecnológicos y acompañamiento académico fortalecen el desarrollo de los procesos formativos. Asimismo, guardan relación con Cornejo-

Zambrano y Jama-Zambrano (2021), quienes identificaron que el capital intelectual institucional incide en el desempeño docente universitario, evidenciando la importancia de los recursos institucionales en la calidad educativa.

En relación con el tercer objetivo específico, orientado a medir la relación entre la gestión curricular y el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna durante el año 2023, los resultados descriptivos mostraron que la dimensión gestión curricular fue percibida mayoritariamente en niveles muy alto (36,84%) y alto (26,32%), lo cual permite advertir que, desde la percepción docente, los procesos de organización y articulación curricular presentan condiciones favorables dentro del entorno institucional. A ello se suma que el desempeño docente institucional también se ubicó predominantemente en niveles alto (39,47%) y muy alto (26,32%), lo que sugiere cierta coherencia entre la manera en que se estructuran los procesos curriculares y el desarrollo de las prácticas pedagógicas. Por lo tanto, parece legítimo sugerir que la planificación curricular institucional no es solo una categoría técnica de organización académica en sí misma, sino que, de alguna manera, se proyecta sobre la cotidianidad del trabajo docente, condicionando la percepción de los objetivos de desarrollo y la consistencia de las metodologías docentes.

De acuerdo al análisis inferencial relativo a este objetivo, se desprende que el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultante fue de $r_s=0,719$ con un nivel de significancia bilateral $p=0,000$, resultado que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica de investigación. En este sentido, el anterior descubrimiento muestra la existencia de una correlación apreciable positiva entre dos elementos sobre el desempeño docente institucional: evolución razonablemente directa. Dentro del significado de los resultados de la correlación de los valores de las variables investigadas, se puede inferir que la mayor coherencia organizativa, la articulación pedagógica y la claridad en la implementación de los procesos

curriculares muestran el mejoramiento del desempeño docente institucional, lo que ratifica la función estructural del proceso de gestión curricular en el proceso.

Comparando estos resultados con los antecedentes revisados, coinciden con lo apuntado por Zamora (2021), que afirmó la importancia de los instrumentos de evaluación periódicos de los docentes asociados a la planificación institucional como parte los procesos de mejora continua respecto de la calidad educativa. De igual modo, vinculan con lo evidenciado por López et al. (2019), quienes, además, aseguraron que la organización curricular tiene que ver con la calidad de enseñanza y con la actualización de las prácticas pedagógicas, si bien corroboraron que aún hay márgenes para su perfección. De esta manera, puede advertirse que los resultados obtenidos en el contexto del SENCICO Tacna se alinean con la tendencia investigativa que reconoce la gestión curricular como un elemento articulador del desempeño docente dentro de instituciones educativas de nivel superior y técnico.

Respecto al cuarto objetivo específico, orientado a establecer la relación entre la gestión de la supervisión educativa y el desempeño docente institucional en el SENCICO Tacna durante el año 2023, los resultados descriptivos evidenciaron que la dimensión supervisión educativa fue percibida principalmente en niveles alto (36,84%) y muy alto (31,58%), lo cual permite observar que los procesos de acompañamiento pedagógico y seguimiento institucional presentan una valoración favorable dentro del entorno educativo analizado. De tal modo, estas apreciaciones indican que una supervisión educativa es un mecanismo institucional relevante para condicionar la práctica docente, reforzar el vínculo entre las actividades colegiadas de formar y colaborar, y coadyuvar a la configuración del empleo colegiado en el contexto de la institución evaluada. En el caso, esta secuencia es compatible con un rendimiento institucional del docente predominantemente alto determinado en el estudio.

En cuanto al análisis inferencial, el resultado obtenido en la prueba de correlación de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación de $r_s=0,563$ con un

nivel de significancia de $p=0,000$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica planteada, es decir, existe una relación positiva considerable entre la gestión de la supervisión educativa y el desempeño docente institucional. Es decir, el acompañamiento pedagógico, el seguimiento académico y los procesos de orientación institucional inciden de manera relevante en la manera en que los docentes se desenvuelven en su labor pedagógica en el contexto institucional estudiado. Por tanto, la supervisión educativa se erige como un agente que, aunque no actúa de manera aislada, coadyuva de forma progresiva en el fortalecimiento del desempeño docente institucional.

Al comparar estos resultados con los antecedentes revisados, se puede decir que los hallazgos son coincidentes con lo expresado por Kartini et al. (2020) quien encontró que la supervisión académica es un factor significativo de fortalecimiento del desarrollo docente en instituciones escolares. Al mismo tiempo, estos resultados pueden compararse con los de Flores-Flores (2021). El autor señaló que el de abajo supervisión a la enseñanza, es un otro aspecto integrante de uno de los partes de administración educación – gestión de distancia, cuyo objetivo es el garantizar la calidad en el servicio mediante acompañamiento de docentes. En ese sentido, puede interpretarse que los resultados obtenidos en el contexto del SENCICO Tacna se insertan dentro de una línea de investigación que reconoce el valor del seguimiento institucional como elemento de mejora pedagógica.

Finalmente, en relación con el quinto objetivo específico, orientado a determinar la relación entre la gestión de la capacitación docente institucional y el desempeño docente en el SENCICO Tacna durante el año 2023, los resultados descriptivos mostraron que la dimensión capacitación docente institucional fue percibida principalmente en niveles alto (34,21%) y muy alto (26,32%), aunque también se registró un porcentaje importante en el nivel regular (26,32%), lo cual permite advertir que si bien existen acciones institucionales orientadas al perfeccionamiento docente, estas aún presentan ciertos márgenes de fortalecimiento en su sistematicidad. No obstante, esta distribución mantiene coherencia con los

niveles predominantemente altos del desempeño docente institucional identificados en el estudio, lo cual sugiere que los procesos de capacitación constituyen un elemento que contribuye al fortalecimiento del trabajo pedagógico dentro del entorno institucional analizado.

Del análisis inferencial correspondiente a esta dimensión, los resultados, al respecto, expresaron un nivel de significancia de $p=0,000$, por lo que la interpretación apuntó a rechazar la hipótesis nula planteada y aceptar la hipótesis específica que, a su vez, la confirmó de la relación significativa existente entre la gestión de la capacitación docente institucional y el desempeño docente institucional $r_s=0,644$. Lo anterior permite abstraer que la capacitación de formación docente ha sido un elemento relevante en cuanto al fortalecimiento de estas competencias van de la mano con la actualización profesional y la mejora continua de la práctica educativa en el contexto del SENCICO Tacna al año 2023.

Al contrastar estos resultados con los antecedentes revisados, se observa coincidencia con lo señalado por Cornejo-Zambrano y Jama-Zambrano (2021), quienes destacaron que la actualización profesional continua constituye un elemento clave dentro del fortalecimiento del desempeño docente universitario. Asimismo, estos resultados guardan relación con lo planteado por Rodríguez et al. (2021), quienes evidenciaron que el desarrollo de competencias profesionales, incluyendo habilidades pedagógicas y tecnológicas, contribuye significativamente al fortalecimiento del desempeño docente en contextos de educación superior.

CONCLUSIONES

Primera

La gestión institucional educativa se relaciona directamente y con una intensidad considerable con la variable con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. A nivel descriptivo se halló que la gestión institucional educativa fue percibida mayoritariamente en niveles alto y muy alto, mientras que el desempeño docente institucional también se concentró principalmente en niveles alto (39,47%) y muy alto (26,32%). La prueba de correlación de Spearman halló un $p = 0,000$ y un $r = 0,703$, evidenciando una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Segunda

La gestión directiva se relaciona directamente y con una intensidad considerable con la variable con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. A nivel descriptivo se halló que la gestión directiva fue percibida predominantemente en niveles alto y muy alto por parte de los docentes, lo cual evidencia condiciones institucionales favorables para el desarrollo pedagógico. La prueba de correlación de Spearman halló un $p = 0,000$ y un $r = 0,587$, demostrando una relación positiva y significativa entre ambas variables.

Tercera

La gestión de recursos educativos se relaciona directamente y con una intensidad considerable con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.. A nivel descriptivo se halló que la disponibilidad y organización de los recursos educativos fueron percibidas mayoritariamente en niveles alto y muy alto, lo cual favorece el desarrollo de las actividades pedagógicas. La prueba de correlación de Spearman halló un $p = 0,000$ y un $r = 0,733$, evidenciando una relación positiva alta y significativa entre ambas variables.

Cuarta

La gestión curricular se relaciona directamente y con una intensidad considerable con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.. A nivel descriptivo se halló que la gestión curricular fue percibida mayoritariamente en niveles muy alto (36,84%) y alto (26,32%), lo cual muestra una adecuada organización pedagógica institucional. La prueba de correlación de Spearman halló un $p = 0,000$ y un $r = 0,719$, evidenciando una relación positiva considerable entre ambas variables.

Quinta

La gestión de supervisión educativa se relaciona directamente y con una intensidad considerable con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.. A nivel descriptivo se halló que la supervisión educativa fue percibida predominantemente en niveles alto y muy alto, evidenciando la existencia de mecanismos institucionales de seguimiento y acompañamiento pedagógico. La prueba de correlación de Spearman halló un $p = 0,000$ y un $r = 0,563$, demostrando una relación positiva significativa entre ambas variables.

Sexta

La gestión de capacitación docente institucional se relaciona directamente y con una intensidad considerable con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. A nivel descriptivo se halló que la capacitación docente institucional fue percibida principalmente en niveles alto (34,21%) y muy alto (26,32%), evidenciando la existencia de acciones orientadas al fortalecimiento profesional docente. La prueba de correlación de Spearman halló un $p = 0,000$ y un $r = 0,644$, evidenciando una relación positiva significativa entre ambas variables.

RECOMENDACIONES

Primera

A la Gerencia Zonal de SENCICO Tacna se le recomienda rediseñar el Plan de Capacitación Docente, priorizando la implementación de programas de actualización tecnológica especializada vinculados a las necesidades actuales del sector construcción. En tal sentido, se sugiere sustituir progresivamente los talleres pedagógicos de carácter general por capacitaciones técnicas de mayor impacto profesional, orientadas a temáticas como la aplicación de la normativa sismorresistente vigente, la metodología Building Information Modeling (BIM), transformación digital en la construcción, innovación constructiva y nuevas tecnologías del sector. Asimismo, se recomienda establecer alianzas estratégicas con empresas constructoras, consultoras especializadas, colegios profesionales y entidades técnicas del rubro, a fin de desarrollar actividades formativas conjuntas que permitan fortalecer las competencias técnicas de los docentes y garantizar una mayor pertinencia entre la formación impartida por SENCICO y las exigencias actuales del mercado laboral.

Segunda

Se recomienda a la Gerencia Zonal de SENCICO Tacna que fortalezca progresivamente los mecanismos de articulación entre las acciones propias de la gestión institucional educativa y las prácticas pedagógicas que desarrollan los docentes en los distintos programas formativos, procurando que los resultados derivados del seguimiento institucional no permanezcan únicamente como registros administrativos, sino que se utilicen como insumos para la toma de decisiones pedagógicas concretas. En ese sentido, podría resultar útil promover reuniones periódicas de revisión del cumplimiento del plan operativo institucional vinculadas con indicadores del desempeño docente, de modo que la gestión institucional se proyecte de manera más visible sobre la calidad del proceso formativo que se desarrolla en la sede zonal.

Tercera

Se recomienda a la Gerencia Zonal de SENCICO Tacna que continúe consolidando acciones orientadas a optimizar la disponibilidad, actualización y uso pedagógico de los recursos educativos vinculados a las especialidades técnicas que ofrece la institución, procurando que la planificación de estos recursos responda no solo a criterios administrativos, sino también a las necesidades reales identificadas por los docentes en su práctica formativa cotidiana. De alguna manera, una organización más anticipada del equipamiento y del material didáctico permitiría sostener condiciones más favorables para el desarrollo del trabajo docente dentro de los espacios de formación técnica.

Cuarta

Se recomienda a los docentes de SENCICO Tacna que refuercen sus procesos de planificación curricular procurando mantener una articulación más explícita entre los objetivos formativos, las estrategias metodológicas utilizadas en aula y los resultados de aprendizaje esperados en cada módulo o curso, evitando que la planificación se perciba únicamente como un requisito institucional formal. Desde esa perspectiva, la planificación curricular podría asumirse como una herramienta pedagógica activa que contribuya a dar mayor coherencia al desarrollo del proceso de enseñanza dentro del contexto técnico-productivo en el que se desempeñan.

Quinta

Se recomienda a los docentes de SENCICO Tacna que participen de manera más constante en los espacios de supervisión educativa institucional, procurando asumir estos procesos no solo como instancias de verificación administrativa del trabajo realizado, sino también como oportunidades para reflexionar sobre su propia práctica pedagógica y fortalecer progresivamente sus estrategias de enseñanza. En ese sentido, la supervisión educativa podría consolidarse como un espacio de

acompañamiento técnico que favorezca la mejora continua del desempeño docente dentro del entorno institucional.

Sexta

Se recomienda a los estudiantes que investigan temas relacionados con gestión institucional educativa y desempeño docente que profundicen en el análisis de la dimensión de capacitación docente institucional considerando elementos como la actualización profesional continua, el uso de tecnologías educativas o las estrategias de innovación pedagógica aplicadas en contextos de formación técnica, dado que estos factores podrían contribuir a ampliar la comprensión de la relación existente entre la gestión institucional y el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones similares a SENCICO.

Septima

Se recomienda a los estudiantes que investigan temas relacionados con gestión institucional educativa y desempeño docente que desarrollen investigaciones complementarias orientadas a comparar el comportamiento de estas variables en otras sedes institucionales o en instituciones técnico-productivas con características similares, de modo que sea posible contar con evidencia más amplia que permita interpretar con mayor profundidad los resultados obtenidos en el contexto específico de SENCICO Tacna y contribuir, de esta forma, al fortalecimiento de futuras líneas de investigación en el campo de la gestión educativa aplicada a la formación técnica.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (1999). *Gestión educativa: Enfoques y procesos*. Universidad de Lima.
- Aravena, M. E., & Gairín, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25(1), Article 1. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Avalos, L. (2018). *Gestión Educativa y Rendimiento Académico de los estudiantes del 5to de secundaria de la Institución Educativa Hermano Anselmo Maria, Breña, 2018* [Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo
- Aviña, I. (2023). La generación Z en el ámbito educativo superior; sus retos. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3765>
- Ayón-Parrales, E. B., & Cevallos-Cedeño, A. M. (2020). La virtualidad en los procesos de formación educativa. Retos y oportunidades del sistema educativo ecuatoriano. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(8 (AGOSTO 2020)), 860–886. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554388>

Banco Mundial. (2019). *Latinoamérica: Dos de cada tres familias necesitan mejor vivienda, no una nueva.* World Bank.
<https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2019/03/27/latinoamerica-dos-de-cada-tres-familias-necesitan-mejor-vivienda>

Bolívar, A. (2005). Evaluación de la práctica docente. Una revisión desde España. *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 253–270.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38468513/Enviando_competencias_profesionales_Gutierrez-libre.pdf?1439501905=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEducacion_y_Entrenamiento_Basados_en_el.pdf&Expires=1691188978&Signature=VbM10jrB8WCZtqAI7itVgDMEAnhp-g7KxAF-EmAB0wjvqUxbLfkpkm2PWj~CsEWT06k2TVbTmEtwsWSP1pjc7mht70jyoi68kMqGr6wmVperrl9k0ZSaMm-I3Kb4zrrw96n9ItmagN5Gn-eL6vsdeW47lRzRO2IucFK1pVTU0BMJfpjNxOSQe8AGJm6-HVRz~zJ--OoT1g7vdn6K-Y6QbCCsc3tAeN6g9Obx54CQ2~J1xzCGYzaQimV6N8SFvC5dLzbrcuuHOAmrdoT0J8vdEBUH9cBQ0VLJZ13t25KpT5hK9MUbWdeaQXvDIeIizeiKOfJO2K4OidzYc41WoaM7LQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Botero, C. A. (2007). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Politécnica*, 3(5), Article 5. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/71>

- Briceño, M., Correa, S., Valdés, M., & Hadweh, M. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 286–298. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500759>
- Castro, L. (2021). *Gestión educativa en el rendimiento académico de los estudiantes de Electrotecnia Industrial IESTP Mariscal Ramón Castilla, Loreto, 2021* [Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo
- Chero-Pacheco, V. (2024). Población y muestra. *International Journal of Interdisciplinary Dentistry*, 17(2), 66–66. <https://doi.org/10.4067/s2452-55882024000200066>
- Ciprian, R. (2021). *Gestión educativa y rendimiento pedagógico en docentes de tres instituciones educativas de la Ugel-Cusco, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60281>
- Condori, W. W. (2019). *El desempeño docente y el logro del perfil de egreso en estudiantes del Programa de Estudios de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2018* [Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12298>
- Contreras, Y. M. (2011). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*.

Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Posgrado. Mención:
Gestión de la Educación.

Cornejo-Zambrano, J. K., & Jama-Zambrano, V. R. (2021). El Capital Intelectual y su impacto en el Desempeño Docente de las Universidades del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), Article 6. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i6.2329>

Cotrado, B., Burgos, M., & Beltrán-Pellicer, P. (2022). Idoneidad Didáctica de Materiales Curriculares Oficiales Peruanos de Educación Secundaria en Probabilidad. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 36, 888–922. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1980-4415v36n73a13>

Dávila-Morán, R. C. (2024). Impacto de las redes sociales en la promoción de la lectura en jóvenes peruanos. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(2), 168–182. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0240>

Espinoza, E. E. (2022). La evaluación de los aprendizajes. *Conrado*, 18(85), 120–127. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442022000200120&lng=es&nrm=iso&tlng=pt

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1).
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Gamboa-Suárez, A. A., Rodríguez-Moreno, J., & Prada-Núñez, R. (2020). Gestión institucional en el marco de la acreditación de alta calidad de programas académicos: Relatos de actores educativos. *Espacios*, 41(35 (2020)), 255–267. <http://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/780>
- Gámez, F. I., Rizo, M., & Saavedra, L. E. (2018). Uso y aplicación de las TIC en el proceso de enseñanza- aprendizaje. *Revista Científica Estelí*, (25), 16–30.
<https://doi.org/10.5377/farem.v0i25.5667>
- García, F. del C. M. (2023). *Relación entre el estrés y desempeño docente en educación remota por pandemia Covid 19—Institución Educativa Mariscal Castilla – Tarma* [Universidad Nacional del Centro del Perú].
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10217>
- Gobierno del Perú. (2025). *Información institucional de SENCICO*.
<https://www.gob.pe/institucion/sencico/institucional>
- Gutierrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. McGraw Hill.
- Gutiérrez, O. (2005). Educación y Entrenamiento Basados en el Concepto de Competencia: Implicaciones para la Acreditación de los Programas de

Psicología. *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 253–270.
<https://biblat.unam.mx/hevila/e-BIBLAT/CLASE/cla244400.pdf>

Haro Sarango, A. F., Chisag Pallmay, E. R., Ruiz Sarzosa, J. P., & Caicedo Pozo, J. E. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones: Types and classification of investigations. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2).
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>

Hernández Briones, M. E., García Magallanes, A. L., Corona Cruz, K., Villalpa Martínez, H., & Hernández Abrego, R. (2024). Diseño y validación de contenido por juicio de expertos de un instrumento para evaluar el impacto del COVID-19 en estudiantes de Educación Superior. *Revista Espacios*, 45(6), 73–82. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n06p06>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Segunda edición). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hormaza, Z. I., Intriago, J. R., Zambrano, L. D., & Palacios, E. W. (2022). Gerencia educativa en el contexto de educación superior: Caso Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(Extra 7), 409–425.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890687>

Huamán, L., Torres, L. A., Amancio, A. M., & Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), Article 3. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>

INEI. (2024). *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2024*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. http://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/816

Izarra-Vielma, D. A. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43(1), 1–20.

Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.52155/ijpsat.v20.1.1730>

Ley, N. V., & Espinoza, E. E. (2021). Características de la evaluación educativa en el proceso de aprendizaje. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 363–370. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202021000600363&lng=es&nrm=iso&tlng=pt

López, J., Pozo, S., Fuentes, A., & Rodríguez-García, A. M. (2019). *Análisis del desempeño docente en la educación para el emprendimiento en un contexto español*. <http://repositoriorscj.dyndns.org:8080/xmlui/handle/PSCJ/1535>

- Luis, G. M. (2023). *Las competencias digitales y su relación con el desempeño docente en el Centro de Idiomas de la UNJBG, Tacna—2022* [Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3120>
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Mejía Manrique, A., Sialer Gesto, R. J. M., Fernández Alvarado, J. C., & Rojas Torres, C. B. (2024). Políticas Públicas y Desempeño Docente en Instituciones de Educación. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 17(2), 12–19. <https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.500>
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-curricular-educacion-inicial.pdf>
- Mora, D. (2009). Objeto e importancia de la gestión educativa. *Revista Integra Educativa*, 2(3), 7–12. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1997-40432009000300001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Morán, H. A. (2020). *La programación curricular en educación básica alternativa y la construcción de aprendizajes significativos de los estudiantes del ciclo*

avanzado Ceba Perú—Inglaterra N° 6065 del Distrito de Villa el Salvador año 2016 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/repositorio.une.edu.pe>

Murillo, F. J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. UNESCO.

MVCS. (2022). *Política Nacional de Vivienda y Urbanismo al 2030*. Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ww3.vivienda.gob.pe/transparencia/documentos/Informe-Anual-Seguimiento-PNVU-2021.pdf?utm_source=chatgpt.com

MVCS. (2024). *Dinámica del déficit habitacional en el Perú*. Ministerio de Vivienda - Fondo MiVivienda. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mivivienda.com.pe/PortalCMS/archivos/documentos/DinamicadeDeficitHabitacionaleneIPeru.pdf>

Olivo-Franco, J. L. (2020). Modelo de supervisión educativa para dinamizar instituciones educativas hacia una educación de calidad. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(15), 170–180.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2616-79642020000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Organización de las Naciones Unidas. (2015, septiembre 25). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. *Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Parra-Acosta, H., Tobon, S., Juárez-Hernández, L. G., Lopez-Loya, J., Benavides-Olivera, J. G., García-Acosta, V. M., González-Ortiz, S., Carrasco-Palafox, J., & Tobon, G. G. S.-C. & B. (2017). Teachers Recognize the Need to Develop Their Competencies to Improve Medical Students' Performance. *International Journal of Environmental and Science Education*.
<http://www.ijese.net/makale/1949.html>

Pérez-Flores, A. (2024). Respuesta carta editor "Población y muestra". *International Journal of Interdisciplinary Dentistry*, 17(2), 67–67. <https://doi.org/10.4067/s2452-55882024000200067>

Portillo, O. L. (2017). *Modelo de gestión académico docente y la evaluación del desempeño docente universitario* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4451>

Quezada Paucar, M. E., Paladines Verdesoto, R. I., & Flores Andrade, K. L. (2024). El enfoque de investigación una estrategia alternativa para abordar la legitimación social en la asignatura de Educación para la Ciudadanía, Historia y Filosofía: The research approach is an alternative strategy to address social legitimation in the subject of Citizenship Education, History

and Philosophy. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3118>

Quiñones, A. E., Cervera, L. E., Macarlupu, D. M., & Quiñones, C. A. (2021). Gerencia educativa: Comunicación interna en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos caso Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 197–206. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.296>

Ramos, J. C. (2021). *Clima institucional y rendimiento académico en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja de Tarata, 2020* [Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2057>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2022). *Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/>

Reategui-Inga, M., Reategui, D., Cisneros, A., & Barriga, J. E. C. (2025). Responsabilidad Social Universitaria e Interculturalidad en Estudiantes de una Escuela Profesional en Perú. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 18(2), 97–106. <https://doi.org/10.37843/rted.v18i2.675>

- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista PRELAC*, 1, 7–23.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>
- Rodriguez, J. L., Rodríguez, R. E., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1038/1312>
- Rossi, G. P. (2022). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna, 2021* [Universidad Privada de Tacna].
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2629>
- Rumayor, L., & Torres, J. (2006). La necesaria “voz” del docente para la integración curricular de las TIC. *Organización y gestión educativa : revista del Forum Europeo de Administradores de la Educación*.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/80169>
- Saravia, L. M., & López de Castilla, M. (2008). *La evaluación del desempeño docente, Perú: Una experiencia en construcción*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/558>
- SENCICO. (2022a). *Objetivos y Políticas*.
<https://www.gob.pe/institucion/sencico/informes-publicaciones/2867729-objetivos-y-politicas>

SENCICO. (2022b). *Plan operativo institucional 2022 consistenciado con el PIA*.

<https://www.gob.pe/institucion/sencico/informes-publicaciones/2840238-plan-operativo-institucional>

Servicio Nacional de Capacitación Para la Industria de la Construcción. (2022).

Memoria Institucional 2022 (No. 14; Memoria Anual SENCICO).

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5343683/2867480-memoria-anual-2022.pdf?v=1701270463>

Silva, H. N. (2020). *Incidencia de la gestión Institucional en la calidad de los servicios educativos de la Institución Educativa del nivel secundaria: Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico – Tacna, 2018* [Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann

Tamayo, A., Toro-Prada, J. J., & Valiente-Sandó, P. (2022). Supervisión educativa y formación permanente del director escolar: Acercamiento al estado al estado del arte. *RECIE. Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 6(1), 91–103. <https://doi.org/10.32541/recie.2022.v6i1.pp91-103>

Tejedor, F. J. T. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 318–327.

Thompson, A. A. (2012). *Administración estratégica*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Tobón, S. T. (2006). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Ecoe Ediciones.

Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), Article 30.
<https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>

Velasco, J. (2009). *Gestion Por Procesos. 3 Edicion*. ESIC Editorial.

Whitaker, P. (1998). *Cómo gestionar el cambio en contextos educativos*. Narcea Ediciones.

Yapo, A. (2021). *Educación inclusiva y desempeño docente en las instituciones educativas privadas del nivel inicial de Tacna, 2021* [Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2184>

Zamora, E. (2021). La evaluación del desempeño docente mediante cuestionarios en la universidad: Su legitimidad según la literatura y los requerimientos para que sea efectiva. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(3), Article 3. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i3.46221>

APÉNDICE

Apéndice 1. Matriz de consistencia

“RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ¿Cómo se relaciona la gestión institucional educativa con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023? Problemas específicos a. ¿Cómo se relaciona la gestión directiva con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023? b. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos educativos con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023? c. ¿Cómo se relaciona la gestión curricular con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023? d. ¿Cómo se relaciona la gestión de la supervisión educativa con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023? e. ¿Cómo se relaciona la gestión de la capacitación docente institucional con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la gestión institucional educativa con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. Objetivos específicos a. Analizar la relación de la gestión directiva con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. b. Evaluar la relación de la gestión de recursos educativos con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. c. Medir la relación de la gestión curricular con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. d. Establecer la relación de la gestión de la supervisión educativa con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. e. Determinar la relación de la gestión de la capacitación docente institucional con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.	HIPOTESIS GENERAL La gestión institucional educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. Hipótesis específicas a. La relación de la gestión directiva se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. b. La relación de la gestión de recursos educativos se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. c. La relación de la gestión curricular se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. d. La relación de la gestión de la supervisión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023. e. La relación de la gestión de la capacitación docente institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) en Tacna, año 2023.	VARIABLE INDEPENDIENTE La gestión institucional educativa. Dimensiones – Gestión directiva – Gestión de recursos educativos – Gestión curricular – Supervisión educativa – Capacitación docente institucional. VARIABLE DEPENDIENTE El desempeño docente. Dimensiones – Planificación pedagógica – Estrategias metodológicas – Evaluación del aprendizaje – Uso de recursos didácticos – Compromiso profesional docente.	Tipo de Investigación: Básica. Nivel: Relacional Diseño: No experimental, transversal de tipo correlacional Técnicas de recopilación de datos: Encuesta con cuestionario Población: 38 docentes. Muestra: Censo

Apéndice 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre la gestión institucional educativa

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario forma parte de una investigación académica cuyo propósito es analizar la relación entre la **gestión institucional educativa** y el **desempeño docente** en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), sede Tacna, durante el año 2023.

La información que usted proporcione será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación. Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y anonimato, por lo que no es necesario consignar su nombre. Se solicita responder con sinceridad cada uno de los enunciados según su experiencia como docente en la institución.

Su participación es muy importante porque permitirá comprender mejor los procesos institucionales vinculados a la mejora de la calidad educativa.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

Instrucciones

Lea atentamente cada afirmación y marque con una **X** la alternativa que mejor represente su opinión.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

En SENCICO usted:

Variable 1 Gestión institucional educativa						
Nº	Dimensión 1 Gestión directiva	1	2	3	4	5
1	Pregunta 1 La planificación institucional del SENCICO orienta adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas.					
2	Pregunta 2 Las autoridades del SENCICO ejercen liderazgo en la organización de las actividades educativas.					
3	Pregunta 3 La gestión directiva promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales programados.					
Nº	Dimensión 2 Gestión de recursos educativos	1	2	3	4	5
4	Pregunta 4 El equipamiento técnico disponible es adecuado para el desarrollo de las actividades formativas.					
5	Pregunta 5 La infraestructura educativa del SENCICO facilita el desarrollo del proceso de enseñanza.					
6	Pregunta 6 La institución proporciona los materiales educativos necesarios para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					

Nº	Dimensión 3 Gestión curricular	1	2	3	4	5
7	Pregunta 7 Los programas curriculares se actualizan de acuerdo con las necesidades del sector construcción.					
8	Pregunta 8 Los planes de estudio responden al perfil profesional técnico requerido.					
9	Pregunta 9 El material didáctico utilizado está alineado con los contenidos curriculares establecidos.					
Nº	Dimensión 4 Gestión de supervisión educativa	1	2	3	4	5
10	Pregunta 10 La institución realiza supervisión pedagógica del desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
11	Pregunta 11 La supervisión educativa contribuye a mejorar el desempeño docente.					
12	Pregunta 12 La institución realiza seguimiento al cumplimiento de la programación académica.					
Nº	Dimensión 5 Gestión de capacitación docente institucional	1	2	3	4	5
13	Pregunta 13 El SENCICO desarrolla programas de capacitación pedagógica dirigidos a los docentes.					
14	Pregunta 14 La institución promueve la actualización metodológica de los docentes.					
15	Pregunta 15 Las capacitaciones institucionales fortalecen las competencias pedagógicas del docente.					

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre gestión institucional educativa

Dirigido a: Docentes del SENCICO – Tacna

Objetivo: Medir la percepción docente sobre la gestión institucional educativa

Tipo: Cuestionario estructurado

Escala: Likert ordinal de cinco niveles

Número de dimensiones: 5

Número de ítems: 15

Tiempo estimado: 10 minutos

Aplicación: Individual

Modalidad: Autoadministrado

RANGOS DEL INSTRUMENTO

Variables/Dimensiones	Nº de ítems	Rangos	Escala
Variable 1 Gestión institucional educativa	15	15 – 26 27 – 38 39 – 51 52 – 63 64 - 75	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Dimensión 1 Gestión directiva	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 - 15	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Dimensión 2 Gestión de recursos educativos	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 - 15	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Dimensión 3 Gestión curricular	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 - 15	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Dimensión 4 Gestión de supervisión educativa	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 - 15	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Dimensión 5 Gestión de capacitación docente institucional	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 - 15	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto

Cuestionario de Desempeño docente

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario forma parte de una investigación académica cuyo propósito es analizar la relación entre la **gestión institucional educativa** y el **desempeño docente** en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), sede Tacna, durante el año 2023.

El instrumento tiene como finalidad recoger su percepción respecto al desempeño docente en la institución. La información proporcionada será utilizada únicamente con fines académicos y será tratada con carácter confidencial.

Se solicita responder con objetividad considerando su experiencia como docente en la institución.

Agradecemos su colaboración.

Instrucciones

Lea atentamente cada afirmación y marque con una **X** la alternativa que mejor represente su opinión.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

En SENCICO usted:

Variable 2 Desempeño docente institucional						
Nº	Dimensión 1 Planificación pedagógica	1	2	3	4	5
1	Pregunta 1 Los docentes de esta institución planifican sus sesiones de aprendizaje considerando las competencias de la asignatura.					
2	Pregunta 2 Los docentes organizan actividades de aprendizaje coherentes con los objetivos de la sesión.					
3	Pregunta 3 Los docentes desarrollan sus sesiones conforme a la planificación establecida.					
Nº	Dimensión 2 Estrategias metodológicas	1	2	3	4	5
4	Pregunta 4 Los docentes utilizan metodologías que promueven la participación activa de los estudiantes.					
5	Pregunta 5 Los docentes promueven el diálogo y la discusión durante el desarrollo de las clases.					
6	Pregunta 6 Los docentes relacionan los contenidos desarrollados con situaciones reales del contexto profesional.					
Nº	Dimensión 3 Evaluación del aprendizaje	1	2	3	4	5

7	Pregunta 7 Los docentes evalúan el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con los objetivos de la asignatura.					
8	Pregunta 8 Los docentes utilizan diversos instrumentos para evaluar el aprendizaje.					
9	Pregunta 9 Los docentes brindan retroalimentación oportuna a los estudiantes sobre su desempeño académico.					
Nº	Dimensión 4 Uso de recursos didácticos	1	2	3	4	5
10	Pregunta 10 Los docentes utilizan materiales educativos que facilitan la comprensión de los contenidos.					
11	Pregunta 11 Los docentes utilizan recursos tecnológicos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
12	Pregunta 12 Los docentes seleccionan recursos didácticos adecuados según las características de los estudiantes.					
Nº	Dimensión 5 Compromiso profesional docente	1	2	3	4	5
13	Pregunta 13 Los docentes cumplen oportunamente con la entrega de registros académicos solicitados por la institución.					
14	Pregunta 14 Los docentes cumplen con el desarrollo completo de las sesiones programadas en el semestre académico.					
15	Pregunta 15 Los docentes participan en actividades institucionales orientadas a mejorar la calidad educativa.					

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre desempeño docente institucional

Dirigido a: Docentes del SENCICO – Tacna

Objetivo: Medir la percepción de los docentes sobre el desempeño docente institucional

Tipo: Cuestionario estructurado

Escala: Likert ordinal de cinco niveles

Número de dimensiones: 5

Número de ítems: 15

Tiempo estimado: 10 minutos

Aplicación: Individual

Modalidad: Autoadministrado

RANGOS DEL INSTRUMENTO

Variables/Dimensiones	Nº de ítems	Rangos	Escala
Variable 2 Desempeño docente institucional	15	15 – 26 27 – 38 39 – 51 52 – 63 64 - 75	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Dimensión 1 Planificación pedagógica	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 - 15	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Dimensión 2 Estrategias metodológicas	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 - 15	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Dimensión 3 Evaluación del aprendizaje	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 - 15	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Dimensión 4 Uso de recursos didácticos	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 - 15	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Dimensión 5 Compromiso profesional docente	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 - 15	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto

Apéndice 3. Validación de instrumentos

Validez de contenido de los cuestionarios – 1° experto: Mag. José Alfredo Rolando Céspedes Deza

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): CÉSPEDES DEZA JOSE ALFREDO ROLANDO
- 1.2. Grado Académico MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GERENCIA EDUCATIVA
- 1.3. Profesión: INGENIERO CIVIL
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
- 1.5. Cargo que desempeña: COORDINADOR ACADÉMICO
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PAR MEDIR RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023.
- 1.7. Autor del instrumento: Lic. Graciela Herrera Peña

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.					X
3.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.					X
4.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes					X
5.-METRICA	Permite valorar los indicadores de cada variable				X	
6.-CONSISTENCIA	Existe fundamentación científica en su construcción.				X	
7.-COHERENCIA	Existe relación entre variables indicadores.					X
8.-METODOLOGÍA	El instrumento responde al diseño de la investigación.					X
9.-TEORICIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría					X
SUMATORIA PARCIAL					8	35
SUMATORIA TOTAL					43	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

a) Valoración Cualitativa: Bueno (X) regular () Malo ()

b) Opinión de aplicabilidad: _____

Lugar y fecha: Tacna, 11 de marzo del

2025

Firma: _____

Nombre: JOSE CESPEDES DEZA

DNI N°: 72354164

Teléfono: 951174029



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.3. Apellidos y nombres del informante (Experto): CÉSPEDES DEZA JOSE ALFREDO ROLANDO
 1.4. Grado Académico MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GERENCIA EDUCATIVA
 1.3. Profesión: INGENIERO CIVIL
 1.6. Institución donde labora: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
 1.7. Cargo que desempeña: COORDINADOR ACADÉMICO
 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PAR MEDIR RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023.
 1.7. Autor del instrumento: Lic. Graciela Herrera Peña

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUNANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.					X
3.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.					X
4.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes					X
5.-METRICA	Permite valorar los indicadores de cada variable				X	
6.-CONSISTENCIA	Existe fundamentación científica en su construcción.				X	
7.-COHERENCIA	Existe relación entre variables indicadores.					X
8.-METODOLOGIA	El instrumento responde al diseño de la investigación.					X
9.-TEORICIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría					X
SUMATORIA PARCIAL					8	35
SUMATORIA TOTAL		43				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

c) Valoración Cualitativa: Bueno (X) regular () Malo ()

d) Opinión de aplicabilidad: _____

Lugar y fecha: Tacna, 11 de marzo del

2025

Firma: _____

Nombre: JOSE CESPEDDES DEZA

DNI N°: 72354164

Teléfono: 951174029

Validez de contenido de los cuestionarios – 2° experto: Mag. Ivette Eneida Atencio Iturry

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Ivette Eneida Atencio Iturry
- 1.2. Grado Académico Magister
- 1.3. Profesión: Arquitecta
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PAR MEDIR RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023.
- 1.7. Autor del instrumento: Lic. Graciela Herrera Peña

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					x
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.					x
3.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.					x
4.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes				x	
5.-METRICA	Permite valorar los indicadores de cada variable					x
6.-CONSISTENCIA	Existe fundamentación científica en su construcción.					x
7.-COHERENCIA	Existe relación entre variables indicadores.					x
8.-METODOLOGÍA	El instrumento responde al diseño de la investigación.				x	
9.-TEORICIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría					x
SUMATORIA PARCIAL					8	35
SUMATORIA TOTAL		43				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

a) Valoración Cualitativa: Bueno (x) regular () Malo ()

b) Opinión de aplicabilidad: _____

Lugar y fecha: Tacna, 11 de marzo del 2025

Firma: _____

Nombre: Ivette Eneida Atencio Iturry

DNI N°: 40779046

Teléfono: 952646769

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.3. Apellidos y nombres del informante (Experto): Ivette Eneida Atencio Iturry
 1.1. Grado Académico Magister
 1.3. Profesión: Arquitecta
 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
 1.5. Cargo que desempeña Docente.
 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PAR MEDIR RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023.
 1.7. Autor del instrumento: Lic. Graciela Herrera Peña

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUNANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					x
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.				x	
3.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.					x
4.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes					x
5.-METRICA	Permite valorar los indicadores de cada variable					x
6.-CONSISTENCIA	Existe fundamentación científica en su construcción.					x
7.-COHERENCIA	Existe relación entre variables indicadores.					x
8.-METODOLOGIA	El instrumento responde al diseño de la investigación.					x
9.-TEORICIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría					x
SUMATORIA PARCIAL					4	40
SUMATORIA TOTAL					44	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

c) Valoración Cualitativa: Bueno (x) regular () Malo ()

d) Opinión de aplicabilidad: _____

Lugar y fecha: Tacna, 11 de marzo del 2025

Firma: _____

Nombre: Ivette Eneida Atencio Iturry

DNI N°: 40779046

Teléfono: 952646769

Validez de contenido de los cuestionarios – 3° experto: Dra. Nelly L. Gonzales Muñiz

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Nelly L. Gonzales Muñiz
- 1.2. Grado Académico: Doctorado
- 1.3. Profesión: Arquitecta
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Decana
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PAR MEDIR RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023.
- 1.7. Autor del instrumento: Lic. Graciela Herrera Peña

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUNANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.					X
3.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.				X	
4.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes				X	
5.-METRICA	Permite valorar los indicadores de cada variable				X	
6.-CONSISTENCIA	Existe fundamentación científica en su construcción.				X	
7.-COHERENCIA	Existe relación entre variables indicadores.				X	
8.-METODOLOGIA	El instrumento responde al diseño de la investigación.				X	
9.-TEORICIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría				X	
SUMATORIA PARCIAL					32	5
SUMATORIA TOTAL		35				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- a) Valoración Cualitativa: Bueno (X) regular () Malo ()
- b) Opinión de aplicabilidad: Sugiero que la redacción de los indicadores se haga siempre en tercera persona y no en primera.

Lugar y fecha: Tacna, 11 de marzo del 2025

Firma: _____



Nombre: Dra. Nelly Gonzales Muñiz

DNI N°: 00478860

Teléfono: 958312207

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Nelly L. Gonzales Muñiz
- 1.2. Grado Académico: Doctorado
- 1.3. Profesión: Arquitecta
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Decana
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PAR MEDIR RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023.
- 1.7. Autor del instrumento: Lic. Graciela Herrera Peña

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUNITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.					X
3.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.				X	
4.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes				X	
5.-METRICA	Permite valorar los indicadores de cada variable				X	
6.-CONSISTENCIA	Existe fundamentación científica en su construcción.				X	
7.-COHERENCIA	Existe relación entre variables indicadores.				X	
8.-METODOLOGIA	El instrumento responde al diseño de la investigación.				X	
9.-TEORICIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría				X	
SUMATORIA PARCIAL					32	5
SUMATORIA TOTAL		35				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- a) Valoración Cualitativa: Bueno (X) regular () Malo ()
- b) Opinión de aplicabilidad: Sugiero que la redacción de los indicadores se haga siempre en tercera persona y no en primera.

Lugar y fecha: Tacna, 11 de marzo del 2025

Firma:



Nombre: Dra. Nelly Gonzales Muñiz

DNI N°: 00478860

Teléfono: 958312207

Validez de contenido de los cuestionarios – 4° experto: Dra. Milagros Cecilia Huamán Castro

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Milagros Cecilia Huamán Castro
- 1.2. Grado Académico: Doctora
- 1.3. Profesión: Docente Pregrado y Posgrado
- 1.4. Institución donde labora: Universidad de San Martín de Porres
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente universitario
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PAR MEDIR RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023.
- 1.7. Autor del instrumento: Lic. Graciela Herrera Peña

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					x
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.					x
3.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.					x
4.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes					x
5.-METRICA	Permite valorar los indicadores de cada variable					x
6.-CONSISTENCIA	Existe fundamentación científica en su construcción.					x
7.-COHERENCIA	Existe relación entre variables indicadores.					x
8.-METODOLOGIA	El instrumento responde al diseño de la investigación.					x
9.-TEORICIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría				x	
SUMATORIA PARCIAL						44
SUMATORIA TOTAL		44				

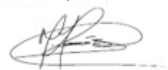
III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

a) Valoración Cualitativa: Bueno (X) regular () Malo ()

b) Opinión de aplicabilidad: _____

Lugar y fecha: Tacna, 8 de marzo del 2025 Firma

Firma:



Nombre: Milagros Huamán Castro
DNI N°: 08870766
Teléfono: 955840869

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Milagros Cecilia Huamán Castro
- 1.2. Grado Académico: Doctora
- 1.3. Profesión: Docente
- 1.4. Institución donde labora: Universidad de San Martín de Porres
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PAR MEDIR RELACIÓN ENTRE GESTIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN SENCICO TACNA, 2023.
- 1.7. Autor del instrumento: Lic. Graciela Herrera Peña

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					x
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.					x
3.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.					x
4.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes					x
5.-METRICA	Permite valorar los indicadores de cada variable					x
6.-CONSISTENCIA	Existe fundamentación científica en su construcción.					x
7.-COHERENCIA	Existe relación entre variables indicadores.					x
8.-METODOLOGIA	El instrumento responde al diseño de la investigación.					x
9.-TEORICIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría					x
SUMATORIA PARCIAL						45
SUMATORIA TOTAL						

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

c) Valoración Cualitativa: Bueno (X) regular () Malo ()

d) Opinión de aplicabilidad: _____

Lugar y fecha: Tacna, 8 de marzo del 2025 Firma



Nombre: Milagros Cecilia Huamán Castro

DNI N°: 08870766

Teléfono: 955840869

Apéndice 4. Base de datos

		Variable 1 Gestión institucional educativa															Variable 2 Desempeño docente institucional															
		Dimensión 1 Gestión directiva			Dimensión 2 Gestión de recursos educativos			Dimensión 3 Gestión curricular			Dimensión 4 Supervisión educativa			Dimensión 5 Capacitación docente institucional			Dimensión 1 Planificación pedagógica			Dimensión 2 Estrategias metodológicas			Dimensión 3 Evaluación del aprendizaje			Dimensión 4 Uso de recursos didácticos			Dimensión 5 Compromiso profesional docente			
ID	Sexo	V1p1	V1p2	V1p3	V1p4	V1p5	V1p6	V1p7	V1p8	V1p9	V1p10	V1p11	V1p12	V1p13	V1p14	V1p15	V2p1	V2p2	V2p3	V2p4	V2p5	V2p6	V2p7	V2p8	V2p9	V2p10	V2p11	V2p12	V2p13	V2p14	V2p15	
1	1	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5		
2	1	4	2	4	2	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	2	2		
3	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	4	3	
4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	
7	1	2	4	4	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	2
8	1	3	5	4	5	5	3	4	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	5	
9	1	3	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	
10	1	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	5	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	
11	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
13	1	2	1	1	1	3	2	3	3	1	3	2	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	
14	1	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	
15	1	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	2	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	
16	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	
17	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	
19	1	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	
20	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	2	3	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	
23	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	1	3	4	3	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	
25	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	1	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3	
27	2	4	3	4	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
28	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
30	1	2	4	2	2	4	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
31	1	4	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	
32	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	5	3	
33	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	5	3	
34	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	2	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	
37	1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	
38	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	