

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**EL PROCESO DE CONTROL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA-JEC
DE LA CIUDAD DE ANDAHUAYLAS-2016.**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

Br. EDWIN GONZALES YANAHUAMÁN

Andahuaylas, Perú

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**EL PROCESO DE CONTROL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA-JEC
DE LA CIUDAD DE ANDAHUAYLAS-2016.**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

Br. EDWIN GONZALES YANAHUAMÁN

Asesor:

Mgtr. Joaquín Machaca Rejas

Andahuaylas, Perú

2017



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de *la sede académica de Cuzalimalco*, de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de *San Jerónimo*, siendo las *6:00 pm* horas del día *25* de *Septiembre* del año *2017* se reunieron el *Dr. Felipe Rafael Valle Sáez, Mg. Doris Bustinza Saldívar* y el *Lic Adm. Edwin Ulises Cáceres*

integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: *El proceso de control y su relación con la productividad docente de las instituciones educativas de jornada escolar completa - JEC de la ciudad de Acadumaylas - 2016* cuyo autor es el Bachiller en *Br. Edwin Gonzales Tzuculwauán* y su Asesor *Mg. Joaquín Madroca Rojas* con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa del tesista, el Jurado Evaluador ACORDÓ: *aprobar* por *unanimidad* al Bachiller en *Edwin Gonzales Tzuculwauán - Bachiller Admisist*; obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<i>14</i>	<i>Catorce</i>	<i>Bueno</i>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

[Handwritten signatures in blue ink over dotted lines]

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por acompañarme siempre en todos los instantes de mi vida personal y profesional.

A mis padres por traerme a este mundo maravilloso, por existir y por brindarme siempre su apoyo incondicional en toda mi vida universitaria.

Con mucho cariño y gratitud a Liam y Mariluz, quienes son la razón de mi vivir por brindarme su amor, cariño, su apoyo y comprensión en los momentos más difíciles.

A la Universidad Nacional José María Arguedas, a mis docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa por darme la oportunidad de formarme en esta prestigiosa institución.

Edwin Gonzales Yanahuamán

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, quien me brindó la fortaleza para culminar una meta más de mi vida.

A la Universidad Nacional José María Arguedas, por darme la bienvenida, por recibirme tal como soy y por brindarme todos los saberes necesarios para ser mejor cada día.

Mi más sincero y profundo agradecimiento a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa por su esfuerzo y gran contribución en mi formación profesional.

Mi más sincero y profundo agradecimiento a los integrantes del jurado de mi tesis de licenciatura: Dr. Felipe Rafael Valle Díaz, Mgtr. Doris Bustinza Saldívar y Lic. Adm. Edwin Mesco Cáceres por los comentarios y observaciones hechas en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Mi gratitud profundo y agradecimiento a mi asesor Mgtr. Joaquín Machaca Rejas por su ejemplo y su apoyo en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los docentes de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa JEC de la ciudad de Andahuaylas-2016, quienes colaboraron desinteresadamente que sin su disposición no hubiera sido posible la realización del presente trabajo de investigación.

PRESENTACIÓN

La presente investigación “*El proceso de control y su relación con la productividad docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa-JEC de la ciudad de Andahuaylas-2016*” se centra en el estudio de los procesos de control y su relación con la productividad de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa (JEC) implementada por el gobierno del Perú desde el 2015.

Tal es así que la presente investigación está dividida en cinco capítulos para la consecución de los resultados de la misma:

Capítulo I: En este capítulo se encuentra el problema de investigación: planteamiento del problema, formulación del problema (problema general y problema específico), delimitación de la investigación, justificación y objetivos (general y específico).

Capítulo II: Fundamentación teórica de la investigación: está los antecedentes (internacional, nacional y local), el marco teórico y el marco conceptual.

Capítulo III: Este capítulo se enmarca en la metodología de la investigación: donde se estudia la hipótesis (general y específico), variables de la investigación, operacionalización de variables, metodología de la investigación, población, muestra y métodos de análisis de datos.

Capítulo IV: En esta parte de la investigación se encuentra la presentación de resultados: resultados de la investigación y contrastación estadística de hipótesis.

Capítulo V: En este capítulo se encuentra la parte de discusión de resultados donde se interpretará los resultados de la investigación y finalmente se finalizará con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

	pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN.....	17
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1. Planteamiento del problema	18
1.2. Formulación del problema.....	21
1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos.....	21
1.3. Delimitación	21
1.4. Justificación	22
1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo general.....	24
1.5.2. Objetivos específicos	24
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
2.1. Antecedentes.....	25
2.1.1. Antecedentes internacionales	25
2.1.2. Antecedentes nacionales	27
2.1.3. Antecedentes locales.....	30
2.2. Marco teórico.....	31
2.2.1. Jornada Escolar Completa.....	31
2.2.2. Variable proceso de control	34

2.2.3. Variable productividad docente	44
2.3. Marco conceptual	56
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	58
3.1. Hipótesis.....	58
3.1.1. Hipótesis General.....	58
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	58
3.2. Variables	58
3.2. Operacionalización de variables	60
3.4. Metodología.....	61
3.4.1. Enfoque.....	61
3.4.2. Tipo de estudio	61
3.4.3. Diseño de investigación	61
3.5. Población y muestra.....	62
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	64
3.7. Métodos de análisis de datos	65
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	67
4.1. Resultados de la investigación	67
4.2. Contrastación estadística de hipótesis.....	131
CAPITULO V: DISCUSIÓN.....	140
CONCLUSIONES.....	145
RECOMENDACIONES.....	148
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	150
ANEXOS	154

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1: Operacionalización de variables	60
Tabla 2: Ítem 1 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	67
Tabla: 3 Ítem 2 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	68
Tabla 4: Ítem 3 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	69
Tabla 5: Ítem 4 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	70
Tabla 6: Ítem 5 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	71
Tabla 7: Ítem 6 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	72
Tabla 8: Ítem 7 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	73
Tabla 9: Ítem 8 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	74
Tabla 10: Ítem 9 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	75
Tabla 11: Ítem 10 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	76
Tabla 12: Ítem 11 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	77
Tabla 13: Ítem 12 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	78
Tabla 14: Ítem 13 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	79
Tabla 15: Ítem 14 de la Institucion Educativa Federico Villarreal.....	80
Tabla 16: Ítem 15 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	81
Tabla 17: Ítem 16 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	82
Tabla 18: Ítem 17 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	83
Tabla 19: Ítem 18 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	84
Tabla 20: Ítem 19 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	85
Tabla 21: Ítem 20 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	86
Tabla 22: Ítem 21 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	87
Tabla 23: Ítem 22 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	88
Tabla 24: Ítem 23 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	89
Tabla 25: Ítem 24 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	90
Tabla 26: Ítem 25 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	91
Tabla 27: Ítem 26 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	92
Tabla 28: Ítem 27 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	93
Tabla 29: Ítem 28 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	94
Tabla 30: Ítem 29 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	95
Tabla 31: Ítem 30 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	96
Tabla 32: Ítem 31 e la Institucion Educativa Federico Villarreal	97

Tabla 33: Ítem 32 de la Institucion Educativa Federico Villarreal	98
Tabla 34: Ítem 1 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	99
Tabla 35: Ítem 2 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	100
Tabla 36: Ítem 3 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	101
Tabla 37: Ítem 4 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	102
Tabla 38: Ítem 5 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	103
Tabla 39: Ítem 6 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	104
Tabla 40: Ítem 7 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	105
Tabla 41: Ítem 8 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	106
Tabla 42: Ítem 9 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo.....	107
Tabla 43: Ítem 10 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	108
Tabla 44: Ítem 11 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	109
Tabla 45: Ítem 12 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	110
Tabla 46: Ítem 13 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	111
Tabla 47: Ítem 14 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	112
Tabla 48: Ítem 15 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	113
Tabla 49: Ítem 16 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	114
Tabla 50: Ítem 17 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	115
Tabla 51: Ítem 18 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	116
Tabla 52: Ítem 19 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	117
Tabla 53: Ítem 20 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	118
Tabla 54: Ítem 21 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	119
Tabla 55: Ítem 22 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	120
Tabla 56: Ítem 23 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	121
Tabla 57: Ítem 24 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	122
Tabla 58: Ítem 25 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	123
Tabla 59: Ítem 26 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	124
Tabla 60: Ítem 27 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	125
Tabla 61: Ítem 28 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	126
Tabla 62: Ítem 29 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	127
Tabla 63: Ítem 30 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	128
Tabla 64: Ítem 31 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	129
Tabla 65: Ítem 32 de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo	130
Tabla 66: Estadísticas de fiabilidad para la I.E Federico Villarreal.....	131
Tabla 67: Estadísticas de fiabilidad para la I.E Belén de Osma y Pardo	131

Tabla 68: Correlaciones entre proceso de control y productividad docente para la I.E Federico Villarreal.....	132
Tabla 69: Correlación entre evaluación y eficiencia para la I.E Federico Villarreal.....	133
Tabla 70: Correlación entre seguimiento e investigación y publicación para la I.E Federico Villarreal.....	134
Tabla 71: Correlación entre medición de desempeño y elaboración y dictado de clase para la I.E Federico Villarreal.....	134
Tabla 72: Correlación entre retroalimentación y actualización docente para la I.E Federico Villarreal.....	135
Tabla 73: Correlaciones entre proceso de control y productividad para la I.E Belén de Osma y Pardo.....	136
Tabla 74: Correlación entre evaluación y eficiencia para la I.E Belén de Osma y Pardo.....	137
Tabla 75: Correlación entre seguimiento e investigación y publicación para la I.E Belén de Osma y Pardo.....	137
Tabla 76: Correlación entre medición de desempeño y elaboración y dictado de clase para la I.E Belén de Osma y Pardo.....	138
Tabla 77: Correlación entre retroalimentación y actualización docente para la I.E Belén de Osma y Pardo.....	139
Tabla 78 Tabla comparativa de resultados de ambas instituciones.....	145

ÍNDICE DE FIGURAS

	pág.
Figura 1: Resultado del ítem 1 de la Institución educativa Federico Villarreal	67
Figura 2: Resultado del ítem 2 de la Institución educativa Federico Villarreal	68
Figura 3: Resultado del ítem 3 de la Institución educativa Federico Villarreal	69
Figura 4: Resultado del ítem 4 de la Institución educativa Federico Villarreal	70
Figura 5: Resultado del ítem 5 de la Institución educativa Federico Villarreal	71
Figura 6: Resultado del ítem 6 de la Institución educativa Federico Villarreal	72
Figura 7: Resultado del ítem 7 de la Institución educativa Federico Villarreal	73
Figura 8: Resultado del ítem 8 de la Institución educativa Federico Villarreal	74
Figura 9: Resultado del ítem 9 de la Institución educativa Federico Villarreal	75
Figura 10: Resultado del ítem 10 de la Institución educativa Federico Villarreal	76
Figura 11: Resultado del ítem 11 de la Institución educativa Federico Villarreal	77
Figura 12: Resultado del ítem 12 de la Institución educativa Federico Villarreal	78
Figura 13: Resultado del ítem 13 de la Institución educativa Federico Villarreal	79
Figura 14: Resultado del ítem 14 de la Institución educativa Federico Villarreal	80
Figura 15: Resultado del ítem 15 de la Institución educativa Federico Villarreal	81
Figura 16: Resultado del ítem 16 de la Institución educativa Federico Villarreal	82
Figura 17: Resultado del ítem 17 de la Institución educativa Federico Villarreal	83
Figura 18: Resultado del ítem 18 de la Institución educativa Federico Villarreal	84
Figura 19: Resultado del ítem 19 de la Institución educativa Federico Villarreal	85
Figura 20: Resultado del ítem 20 de la Institución educativa Federico Villarreal	86
Figura 21: Resultado del ítem 21 de la Institución educativa Federico Villarreal	87
Figura 22: Resultado del ítem 22 de la Institución educativa Federico Villarreal	88
Figura 23: Resultado del ítem 23 de la Institución educativa Federico Villarreal	89
Figura 24: Resultado del ítem 24 de la Institución educativa Federico Villarreal	90
Figura 25: Resultado del ítem 25 de la Institución educativa Federico Villarreal	91
Figura 26: Resultado del ítem 26 de la Institución educativa Federico Villarreal	92
Figura 27: Resultado del ítem 27 de la Institución educativa Federico Villarreal	93
Figura 28: Resultado del ítem 28 de la Institución educativa Federico Villarreal	94
Figura 29: Resultado del ítem 29 de la Institución educativa Federico Villarreal	95
Figura 30: Resultado del ítem 30 de la Institución educativa Federico Villarreal	96
Figura 31: Resultado del ítem 31 de la Institución educativa Federico Villarreal	97
Figura 32: Resultado del ítem 32 de la Institución educativa Federico Villarreal	98

<i>Figura 33:</i> Resultado del ítem 1 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo	99
<i>Figura 34:</i> Resultado del ítem 2 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo	100
<i>Figura 35:</i> Resultado del ítem 3 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo	101
<i>Figura 36:</i> Resultado del ítem 4 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo	102
<i>Figura 37:</i> Resultado del ítem 5 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo	103
<i>Figura 38:</i> Resultado del ítem 6 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo	104
<i>Figura 39:</i> Resultado del ítem 7 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo	105
<i>Figura 40:</i> Resultado del ítem 8 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo	106
<i>Figura 41:</i> Resultado del ítem 9 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo	107
<i>Figura 42:</i> Resultado del ítem 10 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	108
<i>Figura 43:</i> Resultado del ítem 11 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	109
<i>Figura 44:</i> Resultado del ítem 12 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	110
<i>Figura 45:</i> Resultado del ítem 13 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	111
<i>Figura 46:</i> Resultado del ítem 14 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	112
<i>Figura 47:</i> Resultado del ítem 15 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	113
<i>Figura 48:</i> Resultado del ítem 16 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	114
<i>Figura 49:</i> Resultado del ítem 17 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	115
<i>Figura 50:</i> Resultado del ítem 18 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	116
<i>Figura 51:</i> Resultado del ítem 19 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	117
<i>Figura 52:</i> Resultado del ítem 20 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	118
<i>Figura 53:</i> Resultado del ítem 21 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	119
<i>Figura 54:</i> Resultado del ítem 22 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	120
<i>Figura 55:</i> Resultado del ítem 23 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	121
<i>Figura 56:</i> Resultado del ítem 24 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	122
<i>Figura 57:</i> Resultado del ítem 25 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	123
<i>Figura 58:</i> Resultado del ítem 26 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	124
<i>Figura 59:</i> Resultado del ítem 27 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	125
<i>Figura 60:</i> Resultado del ítem 28 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	126
<i>Figura 61:</i> Resultado del ítem 29 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	127
<i>Figura 62:</i> Resultado del ítem 30 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	128
<i>Figura 63:</i> Resultado del ítem 31 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	129
<i>Figura 64:</i> Resultado del ítem 32 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo ...	130

ÍNDICE DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1:Matriz de Consistencia de la Investigación	154
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	155
Anexo 3: Matriz de instrumentos de recojo de datos.....	156
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos.....	158
Anexo 5: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	160
Anexo 6: Propuesta de un Plan de Mejora Continua.....	163

RESUMEN

La presente investigación de tesis tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el proceso de control y productividad docente en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.

La población estuvo conformada por un total de 92 docentes de ambas instituciones, 36 docentes en la institución educativa Federico Villarreal y 56 docentes en la institución educativa Belén de Osma y Pardo y la muestra estuvo conformada por 60 docentes de entre 24 y 36 docentes de cada institución respectivamente. El tipo de estudio de la investigación es básico y el diseño es no experimental, transeccional correlacional - comparativo. Se aplicó el instrumento de lista de cotejo validado respectivamente por los expertos y se encontró la fiabilidad de 0,875 para la institución educativa Federico Villarreal y una fiabilidad de 0,809 para la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

La correlación entre el proceso de control y productividad docente de ambas instituciones fue positiva moderada y alta donde también se encontró correlación entre las dimensiones del proceso de control con la productividad docente. Ya que para la institución educativa Federico Villarreal se ha obtenido el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,609^{**}$, $p = ,002 < ,05$) donde existe una correlación positiva moderada. En cambio, para la institución educativa Belén de Osma y Pardo se ha obtenido el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,812^{**}$, $p = ,000 < ,05$) lo cual revela que existe una correlación positiva alta.

Finalmente, la presente investigación concluye en que existe correlación moderada positiva entre el proceso de control y productividad docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas – 2016 tanto de la institución educativa Federico Villarreal y de la institución educativa Belén de Osma y Pardo respectivamente.

Palabras claves: proceso de control, productividad docente, seguimiento, evaluación, docente.

ABSTRACT

The purpose of this thesis research was to establish the relationship that exists between the process of control and teaching productivity in the educational institutions of the Complete School Day of the city of Andahuaylas.

The population consisted of a total of 92 teachers from both institutions, 36 teachers at the Federico Villarreal educational institution and 56 teachers at the Belén de Osma and Pardo educational institution, and the sample consisted of 60 teachers from 24 to 36 teachers of each institution respectively. The type of research study is basic and the design is non-experimental, correlational-comparative transectional. The checklist instrument validated respectively by the experts was applied and found the reliability of 0.875 for the Federico Villarreal educational institution and a reliability of 0.809 for the Belén de Osma and Pardo educational institution.

The correlation between the process of control and teaching productivity of both institutions was positive moderate and high where there was also correlation between the dimensions of the process of control with the teaching productivity. Since the Federico Villarreal educational institution has obtained the value of Spearman's Rho correlation coefficient ($r = .609^{**}$, $p = .002 < .05$) where there is a moderate positive correlation. On the other hand, for the Belén de Osma and Pardo educational institution, the value of Spearman's Rho correlation coefficient was obtained ($r = .812^{**}$, $p = .000 < .05$) which reveals that there is a high positive correlation.

Finally, the present research concludes that there is a moderate positive correlation between the process of control and teaching productivity of the educational institutions of the Full School Day of the city of Andahuaylas - 2016 both of the Federico Villarreal educational institution and of the educational institution Belén de Osma and Pardo respectively.

Keywords: process of control, teaching productivity, monitoring, evaluation, teacher.

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual está marcada por grandes transformaciones en donde los docentes, desde diversas perspectivas buscan soluciones concretas a los problemas que demanda el ámbito educativo de nivel secundario en el cual se desempeñan. Es allí donde surge la necesidad de reflexionar acerca de la productividad del docente que labora en las instituciones educativas de jornada escolar completa de la ciudad de Andahuaylas.

La actualización del docente es parte de la productividad del mismo, que representa el componente de trabajo académico que debe desempeñar todo profesor de la educación básica regular con miras a elevar la calidad de su formación integral. De este modo la actualización del docente como una forma productiva ha tenido trascendental importancia, ya que estamos en una sociedad del conocimiento y por ende se hace indispensable la generación de nuevos conocimientos.

El docente de hoy en día debe ser un líder, por lo cual se hace necesario reorganizar las estructuras organizativas para formar en él una cultura que les lleve hacia la investigación, entendida ésta como producción de nuevos conocimientos. En consecuencia, la investigación debe ser considerada como un proceso que forme parte de la vida cotidiana del docente, que en su afán por producir nuevos conocimientos contribuya a aportar soluciones viables a los problemas derivados de su entorno.

Sobre este aspecto, Jiménez de Vargas (1993), citado por (Narváez & Burgos, 2011) apunta que los índices de productividad en investigación, implican la relación existente entre la producción de productos tangibles y la actividad que vinculada con la investigación es realizada por el docente universitario. Por lo tanto, de acuerdo a lo dicho por el autor la producción se entiende como “el conjunto de productos que se han generado a través de las actividades realizadas por el docente durante su trayectoria y permanencia en una institución educativa, entonces la productividad hace referencia al número de productos en relación con los insumos que utilizan para producirlos.

Es por eso que, en el Perú, el estado a través del ministerio de educación ha implementado el modelo de jornada escolar completa (JEC), para que a través de este modelo educativo el docente esté más preparado y pueda generar una productividad acorde a los reglamentos de este modelo educativo.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la sociedad actual, las diversas herramientas administrativas están a nuestro alcance, así como el proceso de control y productividad que nos sirven para poder dirigir, guiar y controlar a una empresa u organización. Es así que el proceso de control es un factor primordial para un adecuado control de procesos de la organización, caso contrario no se podrían lograr sus objetivos establecidos en corto, mediano y largo plazo, por tal motivo el logro de los objetivos de una organización es fundamental sin importar el tamaño, estructura y naturaleza de sus operaciones, y, en el caso de las instituciones educativas los docentes de aula deben demostrar la capacidad que tienen para desempeñarse tanto para con los estudiantes a nivel personal a través de las actividades extracurriculares, ya que los docentes son la primera imagen para los estudiantes en la institución porque brindan a los estudiantes la oportunidad de aprender, convivir y desarrollar sus capacidades necesarias para convertirse en buenos ciudadanos, justamente por ese motivo un docente debe estar en permanente preparación y tener las herramientas necesarias para poder dar una buena atención al estudiante.

En los últimos años, gracias al avance de la tecnología la productividad se ha visto muy imprescindible principalmente en el sector empresarial, es por eso que en el sector educativo también se puede observar que el personal docente está en permanente capacitación y actualización, prueba de ello se puede observar la productividad del docente en base a la competitividad en el ámbito laboral educativo y en “el Perú los esfuerzos realizados por los distintos gobiernos, durante los últimos 50 años, para mejorar las condiciones y la calidad de la educación en el Perú, al igual que en el resto de América Latina, han permitido la ampliación de las coberturas, de manera significativas” (Montes, 2009).

En el Perú, lo dispuesto en los artículos 13 y 16 de la Constitución Política del Perú, la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana; correspondiéndole al Estado coordinar la política educativa y lineamientos generales de los planes de estudio(...); además, el artículo 12 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación dispone que para la universalización de la educación básica en todo el país como sustento del desarrollo humano, la educación es

obligatoria para los estudiantes de los niveles inicial, primaria y secundaria; el Estado provee los servicios públicos necesarios para lograr este objetivo y garantiza que el tiempo educativo se equipare a los estándares internacionales(...); finalmente de acuerdo al literal d) del artículo 8 y el literal f) del artículo 13 de la Ley, la calidad es un principio de la educación peruana que consiste en el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida, siendo algunos de los factores para el logro de dicha calidad la infraestructura, equipamiento, servicios y materiales educativos adecuados a las exigencias técnico pedagógicas de cada lugar y a las que plantea el mundo contemporáneo (R.M N° 451-2014-MINEDU, 2014).

Es justamente por estas iniciativas en lograr una educación de calidad surge en el Perú el modelo de Jornada Escolar Completa, un modelo de servicio educativo que busca mejorar la calidad ampliando las oportunidades de aprendizaje de los (as) estudiantes de instituciones educativas públicas de Secundaria. Fue propuesta que inició en marzo del año 2015, para generar condiciones óptimas que conduzcan al logro de aprendizajes y calidad de servicio educativo que de acuerdo a la normativa del modelo de Jornada Escolar Completa que desagrega en procesos y elementos; “ los procesos son el ámbito clave de gestión y se definen como el conjunto de actividades o tareas, mutuamente relacionadas entre sí que admite elementos de entrada, los cuales se administran, regulan o autorregulan bajo modelos de gestión particulares para obtener elementos de salida o resultados esperados (R.M N° 301- 2014-MINEDU, 2014).

Para (JEC PREUEDUCA, 2015) con el modelo de Jornada Escolar Completa, “el Ministerio de Educación está trabajando en la revalorización de la carrera docente, la reforma de los aprendizajes, el perfeccionamiento de la gestión educativa en la escuela y la mejora de infraestructura”. Y se ve que con este modelo educativo se tiene un interés manifiesto por mejorar y lograr una calidad educativa en el Perú. Prueba de ello son sus permanentes monitoreos, supervisiones y algunos programas de capacitación pero se ha podido observar que existen indicios razonables de que no se está cumpliendo con las exigencias del caso para obtener una productividad, ya que los docentes no tienen las iniciativas necesarias en prepararse, actualizarse o producir algún conocimiento en beneficio de ellos mismos y de los estudiantes, además, existe un alto porcentaje de docentes que

no participan y/o no tienen compromisos en actividades extracurriculares, entonces los docentes que laboran en este modelo educativo no están contribuyendo de la mejor forma en lograr una calidad educativa y por ende lograr la productividad. Es así que las actividades administrativas entran como una forma de eficientizar la actividad educativa a través del proceso de control que si bien es aplicado tanto por los coordinadores pedagógicos y el órgano directivo.

Si bien es cierto, el modelo educativo de jornada escolar completa en el Perú fue implementado como una alternativa para mejorar la calidad educativa, que yendo a la práctica tiene muchas deficiencias en cuanto al proceso de control para el logro de los objetivos en el aspecto académico y por ende el logro de una productividad de parte de los docentes, ya que este programa de Jornada Escolar Completa en las todas las instituciones que se implementó, en especial en las instituciones de estudio de la presente investigación están implementados inadecuadamente, en el ámbito pedagógico, gestión y soporte. De esta forma se ha podido observar muchos inconvenientes en su funcionamiento de las instituciones que cuentan con este modelo empezando así el deficiente manejo de los recursos de la institución por parte de los componentes pedagógicos, por lo que urge hacer el debido seguimiento y/o canalización de los procesos y actividades de la plana docente y de la institución educativa en su conjunto, para que de esa forma logren una mayor productividad.

Las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, están siendo duramente cuestionadas por su forma de trabajo creando desconcierto en esta ciudad, puesto que no se ve una mejora en el aspecto académico porque absolutamente sigue lo mismo; en principio este modelo educativo debería ofrecer los recursos necesarios tanto a los estudiantes como a los docentes para obtener una productividad acorde a los lineamiento del modelo educativo de jornada escolar completa , pero no se está ofreciendo estos beneficios a los docentes y si hay no están siendo gestionadas adecuadamente y de manera oportuna, entonces se hace necesario un adecuado control de procesos para dar seguimiento a los diversos programas y beneficios que ofrece el ministerio de educación, solo así se podrá mejorar los servicios educativos y el logro de los objetivos pedagógicos ya sea a través del uso eficaz y eficiente de los recursos educativos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el proceso de control se relaciona con la productividad docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas- 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿En qué medida la evaluación se relaciona con la eficacia del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas?
- b. ¿En qué medida el seguimiento se relaciona con la investigación y publicación del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas?
- c. ¿En qué medida la medición del desempeño se relaciona con la elaboración y dictado de clases del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas?
- d. ¿En qué medida la retroalimentación se relaciona con la actualización docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas?

1.3. Delimitación

a. Delimitación espacial

La presente investigación se desarrolló en ciudad de Andahuaylas referida a las instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa- JEC que son:

- Institución educativa Federico Villarreal.
- Institución educativa Belén de Osma y pardo.

Ubicación:

Región: Apurímac.

Provincia: Andahuaylas.

Distrito: Andahuaylas.

b. Delimitación temporal

Por la modalidad o forma de estudio que se ajusta con relación a los hechos, relación y sujetos de la realidad, la presente investigación se desarrolló en el año 2016.

c. Delimitación teórica

El dominio teórico donde se circunscribe el problema es netamente operativa, las cuales que se menciona a continuación para ambas variables de estudio:

Proceso de control.

- Evaluación.
- Seguimiento.
- Medición del desempeño.
- Retroalimentación.

Productividad docente.

- Eficacia.
- Investigación y publicación.
- Elaboración y dictado de clases.
- Actualización docente.

1.4. Justificación

La presente investigación consiste en el estudio de la problemática de la productividad docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa- JEC de la ciudad de Andahuaylas, porque existe la ansiada necesidad de poder solucionar la baja e incluso inexistente productividad docente de éstas instituciones educativas, ya que desde que empezó el modelo de Jornada Escolar Completa en el año 2015, sólo se ha cuestionado y criticado el funcionamiento de

este modelo educativo en las instituciones de la provincia y en especial de la ciudad de Andahuaylas. Es por esta razón se investigará la relación que existe entre el proceso de control y la productividad docente de las instituciones de estudio.

Debido a las diferentes dificultades que existe en las instituciones educativas de jornada escolar completa se hace necesario hoy más que nunca el interés de estudiar la productividad docente y de qué manera el proceso de control va a contribuir en mejorar la ansiada productividad de los docentes, por lo tanto, la investigación se hace más relevante porque la esencia de la investigación es la actividad curricular y extracurricular del docente para lograr la productividad en base a la producción que hacen en su actuar diario, justamente por mejorar y ser competitivos día a día de manera personal y para su institución educativa donde se desempeña como profesor.

El aporte primordial de la presente investigación es contribuir al logro de sus objetivos de todas las instituciones educativas en especial a los de la jornada escolar completa de la ciudad de Andahuaylas mediante una implementación adecuada del proceso de control en el logro de la productividad docente, a través del uso eficiente de los recursos educativos ofrecidos por el ministerio de educación, de la institución educativa y por sus propios medios en aras a mejorar su productividad, produciendo conocimientos y otros productos académicos.

Además, la presente investigación contribuirá con la información actualizada sobre el proceso de control y productividad docente en las instituciones educativas de jornada escolar completa de la ciudad de Andahuaylas, tomando como un aporte la productividad docente que constituye en esencia la actualización del docente a través de los diversos programas de capacitación, especialización y producción de recursos académicos. Desde el punto de vista pedagógico el presente estudio tiene gran importancia porque los resultados pueden ser útiles para todos aquellos docentes que están en permanente preparación académica que buscan crecer y desarrollarse a nivel personal y para su institución donde labora.

Además, la investigación en curso beneficiará directamente a otras instituciones educativas que no son necesariamente de Jornada Escolar Completa, es decir, las instituciones que no cuentan con los componentes pedagógicos especializados como los que tienen las instituciones educativas de jornada escolar

completa que les permita monitorear, evaluar y corregir su desempeño profesional en las aulas, así como con el beneficio de los diversos programas de capacitación y actualización que ofrece el ministerio de educación, de este modo el presente estudio permitirá también a las instituciones educativas de jornada escolar regular (JER) para que puedan tomar como referencia el presente trabajo de investigación para que a través de una adecuada implementación del proceso de control puedan lograr sus objetivos trazados en especial la productividad docente, por lo que será de mucha ayuda al hacer la canalización y/o seguimiento respectivo que les guiará por un buen rumbo.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el proceso de control y la productividad docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas- 2016.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación que existe entre la evaluación y la eficacia del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.
- b. Establecer la relación que existe entre seguimiento con la investigación y publicación del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.
- c. Establecer la relación que existe entre la medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.
- d. Establecer la relación que existe entre la retroalimentación y la actualización docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.

CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

Después de hacer la revisión bibliográfica correspondiente tanto de las bibliotecas especializadas y de internet se tomó como antecedentes de la investigación a las siguientes investigaciones y/o publicaciones internacionales y nacionales que se menciona a continuación:

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a. (Fuentes, 2012) realizó la investigación: “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango” y llega a las siguientes conclusiones:
 1. Se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.
 2. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.
 3. Se concluye que los empleados de la Delegación tienen alta la satisfacción laboral, pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos.
- b. (Terán & Lorenzo, 2011) en el trabajo de investigación titulada: “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de

los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior”
llegan a las siguientes conclusiones:

1. Los sistemas organizacionales definen esquemas que les permiten saber qué tan productivos son sus procesos y acciones, así como la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones. De esta manera se definirá, como producto de la presente investigación y con acuerdo a parámetros establecidos por la administración de la IES, instrumentos que “midan” el DL y la P. A partir de esto se elaborará, por un lado, una escala, con puntajes ponderados, que indiquen índices de productividad y a partir de la relación que se establezca con la evaluación de la CO se determinarán acciones que permitan incrementar la P.
 2. Cada uno de los parámetros establecerá una estrategia en particular, al igual que se hará en función del área y/o nivel jerárquico (directivos, mandos medios, operarios), que en el momento de la evaluación obtenga un desempeño y/o productividad bajos (por áreas entenderemos las áreas administrativas como caja, servicios escolares, factor humano, mantenimiento, personal de apoyo en los departamentos académicos). Para llegar a este punto se definirán acciones específicas para fortalecer la CO, tales como: Difusión de la misión institucional, la visión, los valores, el ideario.
 3. Consolidar actividades de grupo, de unión, de cohesión, de comunicación, de compromiso, de facultamiento; llevar a cabo rituales (re) definir códigos y sistemas de comunicación; homologar estilos de dirección y liderazgo. Impartir cursos de capacitación fundamentados en diagnósticos de necesidades de capacitación que indiquen con claridad los aspectos requeridos en cuanto a conocimientos, habilidades o actitudes.
- c. (Garrido, 2011) en el trabajo de investigación titulada: “Sistema de control interno en el área de caja del Instituto Universitario Tecnológico de Ejido”
llegan a las siguientes conclusiones:

1. A lo largo de esta investigación se presentan una serie de incógnitas sobre las cuales se estableció diseñar un Sistema de Control Interno, para facilitar los procesos administrativos del área de caja del Instituto Universitario Tecnológico de Ejido (IUTE), éste de una u otra forma contribuirá al funcionamiento de la institución, basándonos en los análisis de los resultados de la información procesada se determina que con el apoyo de los entrevistados, sobre la implementación del sistema, lo cual favorecerá la eficiencia del área de caja.
2. El área de caja es un área administrativa altamente funcional, con un tráfico de información diaria con un volumen considerable, la cual es muy importante y se debe tomar en cuenta para solucionar los problemas potenciales que se presentan en ella. Esta propuesta permitirá la disminución de la pérdida de tiempo en actividades que se solucionan con la organización y un sistema automatizado que maneje el control interno del área mencionada, que en la actualidad no se lleva de ninguna forma, lo que origina problemas para el momento de auditorías, o lo más común la búsqueda apresurada de información solicitada por los usuarios o por algunas dependencias, por ende, la factibilidad desde todos los sectores para la implementación del mismo.
3. Finalmente el sistema permitirá un mejor funcionamiento del área de caja, al aplicar el control interno de forma automatizada, perfeccionando así los procesos que se ejecutan en dicha área, se mejorará el desenvolvimiento de las diferentes actividades que allí se realicen de forma razonable, basadas en la optimización del tiempo, la organización, y el control, aplicando estos factores básicos, podremos contribuir a colocar el Instituto Universitario Tecnológico de Ejido en un nivel de excelencia a elevar su eficiencia.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. (Juarez, 2015) en su tesis titulada: “Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto”) llega a las siguientes conclusiones:

1. La productividad docente tiene como elemento fundamental la satisfacción en el trabajo y el proceso motivacional en el ámbito universitario, lo que indica que para mejorar las condiciones de desempeño laboral es prudente considerar aspectos referidos a las teorías mencionadas.
 2. Se comprueba que existe relación entre la satisfacción y la productividad tanto en los docentes de la Facultad de Educación, como en los de Ciencias de la Salud.
 3. A nivel comparativo los resultados son similares en ambas facultades, siendo un poco menor la insatisfacción y por lo tanto mayor productividad en la Facultad de Ciencias de la Salud
 4. Los niveles de insatisfacción y satisfacción promedio se encuentran en porcentajes mayores que la alta satisfacción, lo que determina menor productividad en ambas facultades.
 5. Aunque de manera general sabemos que la principal base del malestar docente es ambiental (salario, infraestructura donde desarrolla su labor, materiales y reconocimiento), ligada a las circunstancias mismas de la enseñanza, y a las presiones sociales que recaen sobre ellos. Nunca como ahora había estado sometido este grupo humano a demandas tan intensas y contradictorias por parte de la gestión universitaria, de los alumnos, de los padres y de la sociedad en general.
- b. (Ramírez, 2016) en su tesis: “Calidad de formación académica y productividad de los docentes de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la Universidad de Huánuco – 2016” llega a las siguientes conclusiones:
1. Se logró establecer la relación que existe entre la calidad de formación académica y la productividad de los docentes, como se demuestra el cuadro N°25 y gráfico N°25 que describen en tres niveles: Alto, medio y bajo, el nivel de relación de la variable calidad de formación académica y productividad. Donde ha quedado demostrado la hipótesis que existe

relación positiva entre la calidad de formación académica y la productividad de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco.

2. Existe relación positiva entre la dimensión del nivel de instrucción y la productividad de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco – 2016. Como lo confirma el Cuadro n°19 y Gráfico n°19 donde el 75% de los encuestados, representando la mayoría, contestaron que son licenciados, el 17.5% respondió que cuenta con maestría y solo un 5% tiene doctorado.
 3. Existe relación positiva entre investigación y la productividad de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco – 2016. Donde el 48,4% de los encuestados contestaron que orientan de manera adecuada el desarrollo de trabajos de investigación.
 4. En el cuadro N° 26 de correlaciones donde podemos apreciar un coeficiente de correlación de Pearson de 0,472 el cual mide la relación positiva entre la Dimensión cumplimiento de las funciones académicas y productividad de los docentes de la Escuela Académica Profesional de Marketing y Negocios Internacionales de la Universidad de Huánuco.
- c. (Morales, 2013) en la tesis titulada: “Optimización del proceso de control de crecimiento y desarrollo para disminuir tiempos de atención en el hospital regional de Cajamarca” llega a las siguientes conclusiones:
1. Se definió un nuevo proceso de Control de Crecimiento y Desarrollo logrando disminuir el número de actividades que en un inicio eran 15 a 11 actividades, reduciendo en un 21.79% el tiempo del proceso.
 2. Se logró identificar y analizar los problemas potenciales del proceso desarrollando unas herramientas de estudio Causa y Efecto y estudio de Calidad (QFD), que nos sirvió para evaluar los requerimientos del cliente y del proceso. Estas herramientas nos permitieron eliminar las

actividades que no tienen ningún valor para el cliente las cuales ocasionaban un 26.6% de retraso en el proceso de CRED.

2.1.3. Antecedentes locales

a. (Bautista, 2015) en su tesis titulada *“Proceso de control y las compras directas de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas 2015”* llega a las siguientes conclusiones:

1. Existe relación directa entre el Proceso de Control y las Compras Directas de la Dirección de Salud Apurímac II, según el resultado de 0.577 (coeficiente de Spearman) que significa, que existe una correlación positiva moderada.
2. Existe relación directa entre Normativa y Calidad que regule el procedimiento para las Compras Directas por montos iguales o menores a tres unidades impositivas tributarias (3) UIT-s, una vez sometidos al coeficiente de spearman evidencian una correlación de 0,454 que significa, que existe una correlación positiva moderada.
3. Existe relación directa entre las variables de Monitoreo y el Proceso Administrativo para las compras directas por montos iguales o menores a tres unidades impositiva tributarias (3) UIT-s, de la Dirección de Salud Apurímac II, donde carecen de supervisión por parte del Órgano de Control Institucional (OCI), dado que no existe ningún procedimiento que ellos puedan aplicar para sancionar al responsable, tiene una relación significativa de los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman, según el resultado obtenido es de 0,380 que significa una correlación positiva baja.
4. Existe relación directa entre Medición de Riesgo y Eficacia de la dirección de salud Apurímac II, para las contrataciones directas por montos iguales o menores a tres unidades impositivas tributarias (3) UIT-s, tiene una relación significativa de los resultados obtenidos por el valor del coeficiente de Spearman, demuestra con el resultado de 0,324 lo que significa que hay una correlación positiva baja.

2.2. Marco teórico

Con el propósito de fundamentar la presente investigación, se presenta a continuación las principales revisiones bibliográficas que existe en el tema de investigación.

2.2.1. Jornada Escolar Completa

La jornada escolar completa es un modelo de servicio educativo que busca mejorar la calidad ampliando las oportunidades de aprendizaje de los (as) estudiantes de instituciones educativas públicas de Secundaria. Es una propuesta que inició en marzo del 2015 en 1,000 escuelas públicas de todas las regiones. Posteriormente se irá implementando de forma progresiva para lograr la cobertura total hacia el 2021. En este modelo educativo se incrementará 10 horas pedagógicas semanales, beneficiando a los estudiantes con más tiempo en áreas como Matemática, Inglés, Educación para el Trabajo, entre otras. Este modelo de atención, además, contempla brindar acompañamiento al estudiante a través de un sistema tutorial y reforzamiento pedagógico (PERUEDUCA, 2014).

- Objetivos de la jornada escolar completa

Modelo de servicio:

Mejorar la calidad del servicio educativo en la educación secundaria ampliando las oportunidades de aprendizaje de los y las estudiantes de instituciones educativas públicas del nivel secundario, promoviendo el cierre de brechas y la equidad educativa en el país.

Objetivos específicos de la Jornada Escolar Completa

- a) Implementar una oferta pedagógica pertinente que responda a las características, intereses y necesidades de los estudiantes a través de la implementación de diversas estrategias didácticas con el uso de recursos tecnológicos y la aplicación de herramientas pedagógicas.

- b) Promover una gestión eficiente centrada en los aprendizajes contando con personal directivo, docente, de apoyo pedagógico y de soporte suficiente y competente, que promueve espacios de participación al interior de la institución educativa que generen una convivencia favorable para la formación de los estudiantes.
 - c) Contribuir con la mejora del servicio educativo del nivel secundario mediante la dotación de infraestructura, mobiliario, equipamiento y materiales educativos suficientes y adecuados para la implementación de la Jornada Escolar Completa.
- Componentes del modelo de jornada escolar completa

La Jornada Escolar Completa está compuesto por tres componentes:

Componente pedagógico

Componente de gestión

Componente de soporte

Componente pedagógico. Cumple las siguientes funciones:

- Acompañamiento a estudiantes mediante la Atención de Tutoría Integral y reforzamiento pedagógico, involucrando la participación de los padres de familia.
- Aplicación de metodologías alternativas e integración curricular de las TIC mediante equipos de uso educativo, softwares y licencias de programas educativos, acceso a plataformas y conectividad a internet.
- Programa Blended en inglés: incremento de horas, formación docente y recursos educativos. La tecnología y el docente funcionan en forma integrada y con roles específicos. Sesiones “uno a uno” de interacción estudiante-computador/software y sesiones de aula guiadas por el docente en lectura y escritura.

- Educación para el trabajo: combinación de la formación técnica específica con el desarrollo de competencias para la empleabilidad y habilidades socioemocionales, poniendo énfasis en el manejo de las TIC.

Componente de gestión. Consiste en:

La configuración de la organización y el funcionamiento de la institución educativa para generar condiciones óptimas que conduzcan al logro de aprendizajes y a la calidad del servicio educativo.

Además, el componente de gestión se desagrega en procesos y elementos. Los procesos son el ámbito clave de la gestión y se definen como el conjunto de actividades o tareas, relacionadas entre sí, que admiten elementos de entrada, los cuales se administran, regulan o autorregulan bajo modelos de gestión particulares para obtener elementos de salida o resultados esperados (Minedu 2012). Así, se han identificado tres procesos básicos de la gestión escolar de las instituciones educativas:

- Desarrollo pedagógico
- Dirección y liderazgo
- Convivencia y participación

Componente de soporte. Cumple las siguientes funciones:

- Fortalecimiento de las capacidades del equipo directivo, de los docentes y del personal de apoyo pedagógico mediante cursos, talleres y capacitaciones virtuales.
- Acompañamiento permanente al docente en la elaboración de unidades pedagógicas y sesiones de aprendizaje.
- Capacitación en metodologías alternativas.
- Acompañamiento a directores en el monitoreo y coordinación entre las DRE, UGEL y las II. EE.

- Plataforma virtual para dar soporte al equipo directivo, a los docentes y al personal de apoyo pedagógico.
- Implementación de infraestructura complementaria para mejorar los servicios:
 - Equipamiento y dotación de recursos tecnológicos: laptops, proyectores multimedia con ecran y conectividad a internet.
 - Mobiliario: reposición de carpetas y sillas para los alumnos, reposición de escritorios para docentes y estantería para aulas.
 - Mantenimiento de SS. HH.
- Implementación progresiva de módulos prefabricados:
 - Aulas funcionales: aulas implementadas con recursos educativos especializados para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de una determinada área curricular.
 - Tópico psicopedagógico, sala de profesores y salas de usos múltiples (SUM).

2.2.2. Variable proceso de control

Para poder comprender mejor a cerca del proceso de control, a continuación, se hace algunos conceptos de la administración.

2.2.2.1. Concepto de Administración

La palabra administración “viene del latín ad (hacia, dirección, tendencia) y minister (subordinación u obediencia), y significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que presta un servicio a otro. Sin embargo, el significado original de esta palabra sufrió una transformación radical” (Chiavenato, 2007, p. 10).

Entonces para el mismo autor “la Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”.

Para (Amaru, 2009, p. 6) la administración es el proceso de tomar decisiones sobre los objetivos y la utilización de los recursos. Abarca cinco tipos principales de decisiones, llamadas también procesos o funciones: planeación, organización, liderazgo, dirección y control.

Según (Münch, 2010, p. 3) la administración es un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficacia, calidad, productividad y competitividad en la consecución de sus objetivos.

En la actualidad, la administración es fundamental para el funcionamiento de cualquier empresa o grupo social, y lógicamente es imprescindible para lograr la competitividad en un mundo globalizado. A través de las técnicas de gestión se simplifica el trabajo y se establecen principios, métodos y procedimientos para lograr mayor productividad y eficiencia.

- Importancia de la administración

Según (Münch, 2010) la importancia de la administración es una actividad indispensable en cualquier organización, de hecho es la manera más efectiva para garantizar su competitividad, y mencionan de que se tiene que analizar los siguientes elementos:

a) *Objetivos*. La administración siempre está enfocada a lograr fines o resultados.

b) *Eficiencia*. Se obtiene cuando se logran los objetivos en tiempo y con la máxima calidad.

c) *Competitividad*. Es la capacidad de una organización para generar productos y/o servicios con valor agregado en cuanto a

costos, beneficios, características y calidad, con respecto a los de otras empresas de productos similares.

d) *Calidad*. Implica la satisfacción de las expectativas del cliente mediante el cumplimiento de los requisitos.

e) *Coordinación de recursos*. Es cuando se optimizan los recursos necesarios para lograr la operación de cualquier empresa a través de la administración.

f) *Productividad*. Implica la obtención de los máximos resultados con el mínimo de recursos. En este sentido, la productividad es la relación que existe entre la cantidad de insumos necesarios para producir un determinado bien o servicio y los resultados obtenidos. Es la obtención de los máximos resultados con el mínimo de recursos, en términos de eficiencia y eficacia. De esta forma se aplica la administración como disciplina.

Si se analizan los elementos anteriores es posible concluir que la administración es la herramienta más poderosa para la permanencia y competitividad de cualquier organización.

La importancia de la administración es indiscutible debido a que reporta múltiples ventajas:

- A través de sus técnicas y procesos se logra mayor rapidez, efectividad y simplificación en el trabajo con los consecuentes ahorros de tiempo y costo.
- De acuerdo con lo anterior, incide en la productividad, eficiencia, calidad y competitividad de cualquier organización.
- Propicia la obtención de los máximos rendimientos y la permanencia en el mercado.

- Concepto de proceso

Para (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996, p. 11) un proceso “es una forma sistemática de hacer las cosas”.

Por lo tanto, se puede afirmar que un proceso viene a ser el conjunto de acciones, actividades que se interrelacionan entre sí para lograr un propósito.

2.2.2.2. Concepto de proceso de control

Dado los conceptos previos, a continuación, se define a partir de varios autores el proceso de control.

Para (Amaru, 2009, p. 376) “control es el proceso de producir información para tomar decisiones sobre la realización de objetivos. Este proceso permite mantener una organización o sistema orientado hacia los objetivos”.

Según (Münch, 2010, p. 125) el proceso de control es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen los estándares para medir los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño de la empresa.

Para (Arcos, 2003, p. 181) es “Es la fase final del proceso administrativo, pero a la vez es el eslabón que une a la planeación”.

En cambio (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996], p. 610) “el control administrativo, es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas”. Por lo tanto, se puede decir que el control es un conjunto de etapas o fases de medición.

Según (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 496) el control “es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren”.

2.2.2.3. Fases del proceso de control

Para (Chiavenato, 2007, p. 151) el control es un proceso cíclico compuesto de cuatro fases:

1. *Establecimiento de estándares o criterios.* Los estándares representan desempeño deseado. Los criterios representan las normas que guían las decisiones. Son disposiciones que proporcionan medios para establecer que deberá hacerse y cuál es el desempeño o resultado que se aceptará como normal o esperado. Constituyen los objetivos que el control deberá asegurar o mantener. Los estándares pueden estar expresados en tiempo, dinero, calidad, unidades físicas, costos, o por medio de indicadores. La administración científica se preocupó por desarrollar técnicas capaces de proporcionar buenos estándares, como el tiempo estándar en el estudio de tiempos y movimientos. El costo estándar, los estándares de calidad y los estándares de volumen de producción son ejemplos de estándares o criterios.
2. *Observación del desempeño.* Para controlar el desempeño es necesario conocer algo respecto de éste. El proceso de control permite ajustar las operaciones a determinados estándares previamente establecidos, y funciona basado en la información que recibe. La verificación del desempeño o del resultado busca obtener información precisa sobre la operación que se está controlando.
3. *Comparación del desempeño con el estándar establecido.* Toda actividad experimenta alguna variación, error o desviación. Es importante determinar los límites de esa variación aceptada como normal deseable. No toda variación exige correcciones; sólo aquellas que sobrepasan los límites normales. El control separa lo que es excepcional para que la corrección se concentre únicamente en las excepciones o desviaciones. Por tanto, el desempeño debe compararse con el estándar para verificar eventuales desviaciones o variaciones.

4. *Acción correctiva*: El objetivo del control es mantener las operaciones dentro de los estándares establecidos para conseguir los objetivos de la mejor manera. Las variaciones, errores o desviaciones deben corregirse para que las operaciones se normalicen. La acción correctiva busca que lo realizado corresponda exactamente con lo que se pretendía realizar.

2.2.2.4. Niveles del proceso de control

Para (Amaru, 2009, p. 377) existe tres niveles del proceso de control:

- Control estratégico

El control en el nivel estratégico complementa la planeación estratégica. Una vez que ésta trabaja con la definición de misiones, estrategias, objetivos y ventajas competitivas, el control estratégico intenta monitorear:

- El grado de realización de las misiones, estrategias y objetivos estratégicos.
- La adecuación de las misiones, objetivos y estrategias a las amenazas y oportunidades del ambiente.
- La competencia y otros factores externos.
- La eficiencia y otros factores internos.

Con base en esa información, que se monitorea en forma continua, los directores de una organización definen y redefinen sus estrategias para asegurar sus posiciones, defenderse de la competencia, mejorar la competitividad de sus sistemas internos, explorar oportunidades, etcétera.

- Control administrativo

En una organización, los controles administrativos se practican en las áreas funcionales: producción, marketing, finanzas, recursos

humanos. Son controles que producen información especializada y posibilitan la toma de decisiones en cada una de esas áreas.

- Control operativo

El control operativo se enfoca en las actividades y el consumo de recursos en cualquier nivel de la organización. Los cronogramas, diagramas de precedencia y presupuestos son las principales herramientas de planeación y, al mismo tiempo, de control operativo.

2.2.2.5. Pasos del proceso de control

Según (Arcos, 2003, p. 182) las dimensiones del proceso de control son los siguientes:

- Evaluación
Consiste en estimar en cada fase o etapa del proceso de trabajo. Es la determinación de la cantidad o capacidad de una entidad bien definida.
- Seguimiento
Consiste en que todos los aspectos del desempeño de una institución deben monitorearse y canalizarse para alcanzar los objetivos y metas establecidos.
- Acción correctiva
Las acciones correctivas son todas aquellas acciones que llevara a cabo el responsable de la evaluación, con el fin de corregir desviaciones que se presenten.

2.2.2.6. Evaluación

La evaluación es la fase del proceso de control a través de la cual se establecen los estándares para medir los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño de la empresa (Münch, 2010, p. 125).

Para (Arcos, 2003) la evaluación consiste en estimar en cada fase o etapa del proceso de trabajo. Es la determinación de la cantidad o capacidad de una entidad bien definida.

La evaluación es un medio que nos permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto nos permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

2.2.2.7. Seguimiento

Según (Guach & Peña, 2003, p. 4) el seguimiento es un proceso continuo que acompaña y forma parte de la praxis profesional donde tiene lugar la observación, la retroalimentación, el debate y el análisis crítico-reflexivo y creativo sobre el desempeño del docente en el salón de clases y su repercusión en el aprendizaje de sus educandos, así como en la formación y desarrollo de competencias profesionales que tributan a una práctica eficiente.

- Modalidades de seguimiento

Es un proceso que puede darse en tres modalidades que se complementan entre sí y que de ninguna manera son excluyentes.

Estas modalidades son:

- a) La supervisión por un miembro del grupo de profesores.
- b) La supervisión por un colega miembro de su grupo de aprendizaje.
- c) El propio docente siguiendo y observando su quehacer, al mismo tiempo que investiga el desarrollo de su actividad profesional.

2.2.2.8. Medición del desempeño

Para (Ministerio de educación de Ecuador, 2016) es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La medición del desempeño docente son los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (Ministerio de educación, 2014, p. 24).

2.2.2.9. Retroalimentación

La retroalimentación es un proceso que ayuda a proporcionar información sobre las competencias de las personas, sobre lo que sabe, sobre lo que hace y sobre la manera en cómo actúa. La retroalimentación permite describir el pensar, sentir y actuar de la gente en su ambiente y por lo tanto nos permite conocer cómo es su desempeño y cómo puede mejorarlo en el futuro (Ávila, 2009).

Para poder ir consolidando con mayor claridad este concepto podemos establecer lo siguiente:

- Es una descripción de hechos y de percepciones y sentimientos.
- Es una manera de ayudar y ser corresponsable.
- Es un proceso natural que se da en diferentes contextos de la vida.
- Es específica y concreta.
- Es un proceso de diálogo continuo que se dirige a comportamientos que se pueden cambiar.
- Se dirige la persona utilizando su nombre.

- Principios básicos de retroalimentación

Para Hellriegel y Slown citado por (Ávila, 2009) los principios básicos que se deben seguir para proporcionar retroalimentación deberían de ser:

- 1) Enfocar la retroalimentación en el comportamiento más que en la persona. Los individuos pueden controlar y cambiar su comportamiento, más no pueden cambiar sus personalidades ni sus características físicas.
- 2) Enfocar la retroalimentación en las observaciones más que en las deducciones; en las descripciones más que en los juicios. Los hechos y la evidencia objetiva son más dignos de confianza y aceptables que las opiniones y conjeturas.
- 3) Enfocar la retroalimentación en un comportamiento relacionado con una situación específica actual, más que en un comportamiento abstracto o pasado. Las personas no pueden cambiar algo que ya ha sucedido y no está presente.
- 4) Enfocar la retroalimentación en compartir ideas e información más que en dar consejos. El emisor y el receptor deben explorar alternativas juntos. El emisor debe ayudar al receptor a identificar los cambios y mejoras por ellos mismos.
- 5) Enfocar la retroalimentación en la cantidad de información que el receptor puede utilizar, más que en la cantidad que al emisor le gustaría otorgar. La sobrecarga de información ocasiona que las personas dejen de escuchar.

Finalmente, la información insuficiente provoca frustración y malos entendidos, de esta forma no se podrá hacer una adecuada retroalimentación al problema detectado.

2.2.3. Variable productividad docente

Para conocer mejor sobre la definición de la productividad docente, se hará la definición de productividad de modo general.

2.2.3.1. Concepto de productividad

En las organizaciones de hoy, en especial de las instituciones educativas donde el proceso de control pasa como desapercibido, se requiere una atención especial para lograr la productividad de los docentes.

Para (D'Alessio, 2012) la productividad es definido como la "relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, es decir, el uso eficiente de los recurso (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios".

La productividad es el valor de los productos (bienes y servicios), dividido entre los valores de los recursos (salarios, costo de equipo y similares) que se han usado como insumos. Por lo tanto, la productividad es la relación entre lo producido y lo consumido". Por consiguiente, la productividad es el uso óptimo de los recursos con el menor desperdicio, esto quiere decir con la menor pérdida posible.

Para (Heizer & Render, 2009) "la productividad es el cociente entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión)". Por lo tanto, mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia. Entonces el trabajo primordial será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos.

Según los autores anteriores esta mejora se puede conseguir de dos formas: una, reduciendo los factores productivos mientras

la producción permanece constante, y, la otra aumentando la producción mientras los factores productivos permanecen iguales, es así que los dos suponen un aumento de la productividad.

Hablar de la productividad es hablar de la relación entre la producción y los insumos totales; entonces, esto no quiere decir que la productividad es sinónimo de producción ya que una empresa u organización puede generar el doble de los productos con respecto al año anterior, pero usando el doble de recursos, por lo tanto, su productividad no habrá cambiado.

De otra parte (Gaither & Frazier, 2005, p. 585) afirma que “la productividad es la cantidad de productos o servicios producidos en un periodo, dividido entre el monto requerido de dicho recurso”. Entonces, la productividad no es más que la cantidad producida entre los recursos empleados para producir dicho producto.

Para (Carro & González, 2013) “la productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos”.

2.2.3.2. Variables de productividad

Según (Heizer & Render, 2009, p.p. 17-18):

(...) Los incrementos en la productividad dependen de tres variables de la productividad:

1. *Mano de obra*, que contribuye en casi el 10% al incremento anual.
2. *Capital*, que contribuye en casi un 38% al incremento anual.
3. *Administración*, que contribuye en alrededor del 52% al incremento anual.

Estos tres factores son críticos para incrementar la productividad. Representan las grandes áreas en que los administradores pueden actuar para mejorar la productividad.

a). *Mano de obra (trabajo)*. La mejora en la contribución de la mano de obra a la productividad es resultado de una fuerza de trabajo más saludable, mejor educada y más motivada. Ciertos incrementos pueden atribuirse a semanas laborales más cortas. Históricamente, cerca del 10% de la mejora anual en productividad se atribuye a mejoras en la calidad del trabajo. Tres variables clave para mejorar la productividad laboral son:

1. Educación básica apropiada para una fuerza de trabajo efectiva.
2. La alimentación de la fuerza de trabajo.
3. El gasto social que hace posible el trabajo, como transporte y salubridad.

El analfabetismo y la alimentación deficiente son los principales impedimentos para mejorar la productividad, cuestan a los países hasta un 20% de ésta. La infraestructura que produce agua potable limpia y el saneamiento también representa una oportunidad para mejorar la productividad, así como una oportunidad para obtener mejores condiciones de salud en gran parte del mundo.

En las naciones desarrolladas, el desafío deviene en *mantener y mejorar las habilidades de la mano de obra* en el marco de la rápida expansión de la tecnología y el conocimiento.

b). *Capital*. Los seres humanos son animales que usan herramientas. La inversión de capital proporciona dichas herramientas.

La inflación y los impuestos elevan el costo del capital, haciendo que las inversiones de capital sean cada vez más

costosas. Cuando ocurre un descenso en el capital invertido por empleado, podemos esperar una caída de la productividad.

El uso de mano de obra más que de capital puede disminuir el desempleo en el corto plazo, pero también hace que las economías sean menos productivas y, por lo tanto, que bajen los salarios en el largo plazo. La inversión de capital con frecuencia es necesaria, pero pocas veces es un ingrediente suficiente en la batalla por incrementar la productividad.

Los intercambios entre capital y mano de obra están constantemente en flujo. Entre más elevadas sean las tasas de interés, más proyectos que requieren capital son “eliminados”: no se emprenden porque el rendimiento potencial sobre la inversión para un riesgo dado ha disminuido. Los administradores ajustan sus planes de inversión a los cambios en los costos de capital.

c). *Administración.* La administración es un factor de la producción y un recurso económico. La administración es responsable de asegurar que la mano de obra y el capital se usen de manera efectiva para aumentar la productividad.

La administración es responsable de más de la mitad del incremento anual en la productividad.

(...) La utilización más efectiva del capital también contribuye a la productividad. El administrador, como catalizador de la productividad, tiene a su cargo seleccionar las mejores nuevas inversiones de capital, así como el mejorar la productividad de las inversiones existentes.

El reto de la productividad es difícil. Un país no puede ser competidor de clase mundial con entradas o insumos de segunda clase. La mano de obra poco educada, el capital inadecuado y la tecnología obsoleta son entradas de segunda clase.

2.2.3.3. Medición de la productividad

La productividad de una empresa se mide a través de una serie de indicadores relacionados y se evalúa mediante su comparación con la de otras empresas, aquellas que producen los mismos bienes o servicios.

Es así que según (Gaither & Frazier, 2005, p. 585) la productividad de cada recurso puede y debe medirse. Por ejemplo, mediciones como estas podrían emplearse para determinar la productividad en un periodo determinado:

- *Capital*: volumen de productos producidos debido entre el valor de los activos.
 - *Materiales*: volumen de producto producidos debido entre dinero desembolsado en materiales.
 - *Mano de obra*: mano de obra directa: volumen de productos producidos debido entre horas de mano de obra directa.
 - *Gastos generales*: volumen de productos producidos debido entre dinero desembolsada en gastos generales.
- Los 14 puntos de Deming para la productividad gerencial

Según (Chiavenato, 2007) existe los 14 puntos de Deming para la productividad gerencial que muy bien se podría adaptar a la productividad docente de las instituciones educativas de la ciudad de Andahuaylas los cuales se basan en los siguientes puntos:

1. Crear y publicar para todas las personas los objetivos y propósitos de la empresa cuanto a la mejora del producto o servicio. La alta dirección debe demostrar constantemente su total apoyo al programa.
2. La alta administración y todas las personas deben aprender a adoptar la nueva filosofía: no nada más convivir con retrasos, errores y defectos en el trabajo.

3. Conocer los propósitos de la calidad, para mejorar los procesos y reducir costos.
4. Suspender la práctica de hacer negocios únicamente en base del precio.
5. Mejorar siempre y constantemente el sistema de producción y servicios, identificando y solucionando problemas.
6. Instituir capacitación en el trabajo.
7. Enseñar e instituir el liderazgo para conducir a las personas en la producción.
8. Eliminar el miedo al error. Crear la confianza y un clima para la innovación.
9. Incentivar grupos y equipos para alcanzar los objetivos y propósitos de la empresa.
10. Demoler las barreras funcionales entre los departamentos.
11. Eliminar las exhortaciones a la productividad cuando los métodos no hayan sido autorizados.
12. Remover las barreras que impiden las personas a que se enorgullezcan de su trabajo.
13. Motivar la educación y el auto-perfeccionamiento de cada persona.
14. Garantizar la acción necesaria para acompañar esa transformación.

2.2.3.5. Productividad docente

Teniendo los conocimientos previos se puede definir la productividad docente de la siguiente manera:

Para Coll (1995) citado por (Ramírez, 2016, p. 54) “La productividad docente en el aula es administrar con eficiencia y eficacia todos los recursos disponibles con el fin de obtener resultados significativos”.

La secuencia de esos contenidos, en tanto se comienza por los elementos más generales y simples para ir introduciendo, progresivamente, los más detallados y complejos, facilita no sólo una buena gestión en la administración de la productividad en el aula, sino que, esa productividad, además, se convierte, como el aprendizaje, en significativa”.

Para (Juarez, 2015, p. 54) la productividad docente son las actividades que realiza el docente en el cumplimiento de sus funciones en la universidad; es decir dictado de clases, investigación y proyección social: Estas podemos desagregarlas en las siguientes actividades:

- Demuestra que domina la temática que cubre este curso.
- Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.
- Cumple con el horario de clase establecido.
- Utiliza resultados de sus investigaciones para nutrir el curso.
- Evidencia conocimientos actualizados de investigación de punta.
- Utiliza el espacio del curso para que estudiantado realice investigación.
- Utiliza bibliografía actualizada.
- Utiliza bibliografía accesible.
- Utiliza bibliografía producida por él o ella misma.

2.2.3.6. Eficacia

Para (Robbins & Coulter, 2012, p. 8) la eficacia suele definirse en términos de “hacer lo correcto” o, en otras palabras, efectuar aquellas actividades laborales que derivan en el logro de los objetivos de la empresa.

- Modelos de eficacia organizacional

Cuando se examina la literatura sobre eficacia organizacional se pueden clasificar cuatro modelos de eficacia organizacional que son económico, sistémico, social y político, que al juicio del autor son los más utilizados y representativos para evaluar el desempeño de las organizaciones (Mayo, Loredo, & Reyes, 2009).

Justamente para (Mayo, Loredo, & Reyes, 2009) estos modelos tienen como denominador común los siguientes componentes:

a). *Criterios de eficacia*: Se trata de la materialización del significado de eficacia para el modelo, concretado en la naturaleza de los objetivos organizacionales, que viene condicionada por la forma en que se percibe a la organización a través del modelo. En los modelos económicos, social y sistémico los objetivos son de tipo genérico (válidos para cualquier organización), y en el modelo político son de tipo contingente (válidos para una organización o conjunto de organizaciones).

b). *Indicadores*: Son atributos de la organización, generalmente de tipo cuantitativo, asociados a la definición de eficacia realizada mediante los criterios.

Los modelos económico, social y sistémico presentan ciertos inconvenientes para utilizarse en exclusiva en la evaluación de la eficacia organizacional. Los modelos económico y social tienen como criterio último de eficacia la maximización del beneficio o del valor de mercado de la organización.

Estos criterios no son aplicables en gran número de organizaciones, especialmente aquellas cuya propiedad está en manos de Estado: usualmente, la teoría económica postula que el Estado tiene unos objetivos de maximización del bien común, y reserva a la empresa los objetivos de maximización del beneficio o el valor de mercado.

El modelo político resulta más conveniente, porque es de tipo multidimensional. Por lo tanto, el modelo político se revela como superior a los otros desde el punto de vista teórico en el momento en que integra a los otros; además explicita supuestos que permanecían implícitos u ocultos en otros. En consecuencia, se puede aseverar que para el Modelo Político la eficacia organizacional es: *“la capacidad de una organización de cumplimentar objetivos o metas que respondan a su satisfacción plena, así como de sus grupos implicados.”*

- Indicadores de eficacia

Cuando se habla de eficacia, se busca establecer el cumplimiento de planes y programas de la entidad, previamente determinados, de modo tal que se pueda evaluar la oportunidad (cumplimiento de la meta en el plazo estipulado) (Cubillos & Núñez, 2012).

Para el mismo autor, este concepto plantea en qué medida la organización como un todo, o un área específica de esta, cumple con sus objetivos estratégicos; se puede asociar a aspectos como:

a). *Cobertura*: Se puede definir como el grado en que las actividades que se realizan, o los productos/servicios que se ofrecen son capaces de cubrir o satisfacer la demanda que de ellos existe. Esta cobertura se puede expresar en términos de número de usuarios atendidos o bien zonas geográficas cubiertas, respecto de un universo o una demanda potencial a cubrir.

b). Focalización: Se relaciona con el nivel de precisión con que los productos/servicios son entregados a la población objetivo. Se puede determinar mediante la revisión de los usuarios que reciben los beneficios de un programa o proyecto y los que se han establecido como población objetivo, se verificará si corresponden, si se están dejando de cubrir personas, si existen personas que no pertenecen al grupo objetivo, pero reciben los beneficios; en cualquier caso, permitirá tomar medidas de ajuste.

c). Capacidad de cubrir la demanda: Se plantea si la entidad cuenta con capacidad para absorber de manera adecuada los niveles de demanda que tienen sus productos/ servicios, en condiciones de tiempo y calidad.

d). Resultado final: Permite comparar los resultados obtenidos respecto de un óptimo o máximo posible, es decir que va más allá de mostrar los resultados obtenidos respecto de los esperados, requiere por lo tanto un planteamiento de metas superior o ambiciosas para una buena comparación.

2.2.3.7. Investigación y publicación

La investigación científica y la publicación del artículo científico son dos actividades íntimamente relacionadas. Algunos afirman que la investigación termina cuando se obtienen los resultados, cuando éstos se analizan, cuando se entrega el informe del trabajo o cuando la investigación se presenta en una reunión profesional. Sin embargo, la investigación científica realmente termina con la publicación de un artículo en una revista científica, solamente entonces tu contribución pasará a formar parte del conocimiento científico. Otros van más lejos al sugerir que la investigación termina cuando el lector entiende el artículo; es decir, que no basta con publicar el trabajo, también es necesario que la audiencia entienda su contenido (Piel, 1998-2013).

Para el autor citado en el anterior párrafo, algunos investigadores consideran los resúmenes publicados en las actas de congresos como

publicaciones válidas. Sin embargo, estos resúmenes no contienen la información necesaria para que otros investigadores repitan el trabajo y el texto no fue sometido al proceso riguroso de revisión por pares que caracteriza a las revistas científicas. La ausencia de dicha revisión también descalifica como publicaciones primarias a los informes de proyectos subvencionados por agencias públicas o privadas y a las publicaciones internas de tales organizaciones. Esta literatura, llamada comúnmente literatura gris, tampoco está disponible para los servicios bibliográficos que recopilan y resumen la información científica.

2.2.3.8. Elaboración y dictado de clases

Para (Viale, 2011) Cuando preparamos y organizamos nuestra clase, no debemos pensar únicamente en qué vamos a decir o cómo lo diremos. Su organización debe trascender la preocupación del dictado.

Se debe incorporar tareas para que el estudiante tenga una actitud activa durante la clase: no debemos limitarnos a desarrollar sus habilidades intelectuales, que corresponden a la situación pasiva de escuchar al profesor.

Además, se debe procurar que el estudiante involucre, en su proceso de aprendizaje, otras habilidades que incentiven su aspecto cognitivo: con ello, el docente adquiere un rol de mediador, entregándole protagonismo al estudiante. Debemos buscar un equilibrio entre el profesor, el alumno y las tareas o actividades diseñadas.

Por lo tanto, reflexionaremos sobre las ventajas de tener un buen diseño de clase, en el cual ya no se busque enseñar solo contenidos, sino enseñar a aprender; ya no será la asignatura, sino el alumno, el centro del sistema de enseñanza-aprendizaje; ya no será una formación solo basada en conocimientos, sino una formación integral que abarque diversas competencias transversales. Además, para una buena organización de la clase, es necesario contar con los documentos académicos que le den estructura.

2.2.3.9. Actualización docente

La palabra actualización, se entiende como, cambio, preparación, ponerse al día y ser más efectivos con el fin de fortalecer la competitividad e incursionar en la innovación educativa. Centrados en tal definición la actualización docente es una prioridad en el desarrollo del proceso educativo, propone a todos los docentes repensar su acción pedagógica, en el marco de las nuevas políticas mundiales sobre enseñanza- aprendizaje (Martínez, 2010).

Entonces para (Sanguino, 2011) el concepto de actualización conlleva necesariamente la idea de lograr un “ajuste”. Por lo tanto, hemos de entenderla como un proceso activo en el que la evolución es la condición más importante y necesaria de cumplir, de lo contrario no se podría completar el componente que por añadidura se encuentra inscrito dentro del concepto de actualización, el cual es el perfeccionamiento. En cambio, por docente se entiende a aquella persona que participa activamente en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Por lo tanto, toda persona, en este caso docente que imparte clases, conocimientos debe contar con la preparación suficiente que asegure el aprovechamiento de la instrucción.

Es así que en la actualidad la actualización continua del docente es muy importante, pues ello le permitirá lograr una educación activa y comprometida con la calidad, así, los nuevos paradigmas plantean la actualización docente como una alternativa válida para alcanzar el éxito en la educación básica.

Por último, la actualización permanente constituye una obligación de todo docente y una responsabilidad de la administración educativa. Es por eso que periódicamente, el docente deberá capacitarse y asistir a actividades de actualización científica, didáctica y profesional en centros, en institutos de formación específica, en las Universidades. Y en el caso de Formación Profesional, también en las empresas. Ya que el conocimiento no es estático, siempre hay descubrimientos y nuevos.

2.3. Marco conceptual

Actualización

La actualización se entiende como, cambio, preparación, ponerse al día y ser más efectivos con el fin de fortalecer la competitividad e incursionar en la innovación educativa.

Administración

La Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

Control

Es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren.

Eficacia

Eficacia es hacer lo correcto, en otras palabras, es efectuar aquellas actividades laborales que derivan en el logro de los objetivos de la empresa.

Evaluación

Consiste en estimar en cada fase o etapa del proceso de trabajo. Es la determinación de la cantidad o capacidad de una entidad bien definida.

Jornada Escolar Completa

La jornada escolar completa es un modelo de servicio educativo que busca mejorar la calidad ampliando las oportunidades de aprendizaje de los (as) estudiantes de instituciones educativas públicas de Secundaria.

Medición de desempeño

Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

Proceso

Un proceso “es una forma sistemática de hacer las cosas”. Por lo tanto, se puede afirmar que un proceso viene a ser el conjunto de acciones, actividades que se interrelacionan entre sí para lograr un propósito.

Proceso de control

Es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen los estándares para medir los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño de la empresa.

Productividad

La productividad es el valor de los productos (bienes y servicios), dividido entre los valores de los recursos (salarios, costo de equipo y similares) que se han usado como insumos.

Retroalimentación

La retroalimentación es un proceso que ayuda a proporcionar información sobre las competencias de las personas, sobre lo que sabe, sobre lo que hace y sobre la manera en cómo actúa. La retroalimentación permite describir el pensar, sentir y actuar de la gente en su ambiente y por lo tanto nos permite conocer cómo es su desempeño y cómo puede mejorarlo en el futuro

Seguimiento

Consiste en que todos los aspectos del desempeño de una institución deben monitorearse y canalizarse para alcanzar los objetivos y metas establecidos.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación considerable entre el proceso de control y la productividad docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas- 2016.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- a. Existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.
- b. Existe relación considerable entre seguimiento con la investigación y publicación del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.
- c. Existe relación considerable entre la medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.
- d. Existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.

3.2. Variables

Para (Arias , 2012, p. 57) una variable es “una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación”.

1. Proceso de Control

a). Definición conceptual

Es la fase final del proceso administrativo, pero a la vez es el eslabón que une a la planeación.

b). Definición operacional

El proceso de control se define operativamente a través de las dimensiones de: evaluación, seguimiento, medición del desempeño y retroalimentación.

c). Dimensiones

- Evaluación.
- Seguimiento.
- Medición del desempeño.
- Retroalimentación.

2. Productividad Docente

a). Definición conceptual

Son las actividades que realiza el docente en el cumplimiento de sus funciones en la institución educativa; como dictado de clases, investigación y proyección social.

b). Definición operacional

Operativamente, la productividad docente se define a través de las dimensiones de: eficacia, investigación y publicación, elaboración y dictado de clases y actualización docente.

c). Dimensiones

- Eficacia.
- Investigación y publicación.
- Elaboración y dictado de clases.
- Actualización docente.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE 1: Proceso de Control	Es la fase final del proceso administrativo, pero a la vez es el eslabón que une a la planeación. (Arcos, 2003)	El proceso de control se define operativamente a través de las dimensiones de: evaluación, seguimiento, medición del desempeño y retroalimentación.	DIMENSIÓN 1 Evaluación	3.1. Número de reportes de los logros de aprendizaje. 3.2. Cantidad de materiales utilizados.
			DIMENSIÓN 2 Seguimiento	2.1. Número de monitoreo por docente. 2.2. Número de monitoreo al docente por labor efectiva.
			DIMENSIÓN 3 Medición del desempeño	1.1. Número de horas cumplidas por labor efectiva 1.2. Cantidad de resoluciones de felicitación. 1.3. Cantidad de reconocimientos recibidas
			DIMENSIÓN 4 Retroalimentación	1.1. Número de acciones correctivas por docente. 1.2. Número de acciones correctivas efectivas alcanzadas.
VARIABLE 2: Productividad Docente	Son las actividades que realiza el docente en el cumplimiento de sus funciones en la institución educativa; dictado de clases, investigación y proyección social. (Juarez, 2015)	Operativamente, la productividad docente se define a través de las dimensiones de: eficacia, investigación y publicación, elaboración y dictado de clases y actualización docente.	DIMENSIÓN 1 Eficacia	1.1. Número de alumnos aprobados 1.2. Total de publicaciones al año
			DIMENSIÓN 2 Investigación y publicación	1.1. Capítulos de libros publicados anualmente 1.2. Libros publicados anualmente 1.3. Trabajos presentados en reuniones y/o eventos académicos especializados
			DIMENSIÓN 3 elaboración y dictado de clases	1.1. Proceso de enseñanza-aprendizaje. 1.2. Nivel de enseñanza en la I.E 1.3. Años de experiencia del profesor 1.4. Cantidad de recursos tecnológicos en la I.E.
			DIMENSIÓN 4 Actualización docente	1.1. Asistencia a cursos de actualización docente (pedagógica y didáctica) 1.2. Asistencia a cursos de actualización disciplinar 1.3. Diseños o actualizaciones de planes y programas docentes 1.5. Acervo bibliográfico actualizado

Fuente : Elaboración propia

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

La presente investigación es de enfoque cuantitativo porque, “Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, y una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Generalmente este tipo de investigación tiende a generalizar y normalizar resultados” (Bernal, 2010, p. 60)

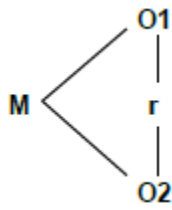
3.4.2. Tipo de estudio

Según (Carrasco, 2013) el tipo de investigación será básica, ya que “este tipo de investigación no tiene propósitos aplicativos inmediatos, sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes de la realidad” en las distintas áreas de las instituciones educativas con la jornada escolar completa para establecer su estructura o comportamiento durante el año 2016.

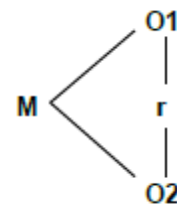
3.4.3. Diseño de investigación

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) el diseño que se utilizará en la presente investigación será del tipo no experimental, transeccional correlacional - comparativo; no experimental porque se van a observar situaciones existentes dentro de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas; transeccional, ya que la recolección de información se hará en un solo momento y en un tiempo único específicamente el año 2016; correlacional, porque se pretende analizar y estudiar las relaciones entre las variables de estudio, como también para determinar el grado de relación de las variables de estudio; y, comparativo porque se hará una comparación entre las dos instituciones de estudio, como es el caso de la institución educativa Federico Villarreal y Belén de Osma y Pardo.

El diseño de investigación no experimental, transaccional correlacional - comparativo, será de la siguiente forma:



Colegio 1
Federico Villarreal



Colegio 2
Belén de Osma y Pardo

Donde:

M = Muestra

O₁= Variable 1

O₂= Variable 2

r = Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

La población está conformada por un total de 92 docentes de las instituciones educativas de jornada escolar completa, 36 en Federico Villarreal y 56 en Belén de Osma y Pardo, habiendo sido seleccionados en el año 2016.

La muestra utilizada en la presente investigación fue tomada del total de la población de docentes de las instituciones JEC de la ciudad de Andahuaylas que son Federico Villarreal y Belén de Osma y Pardo, durante el año 2016, en función a la fórmula de poblaciones finitas.

Según (Arias , 2012) la fórmula que se utilizara será lo siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Población total

P= Probabilidad de éxito 95%

q= Probabilidad de fracaso 5%

E= Margen de error 5%

Z= Coeficiente de confiabilidad 95% (1.96)

Hallando muestra para la institución educativa JEC Federico Villarreal.

Donde:

$$n = ?$$

$$N = 36$$

$$P = 0.95$$

$$q = 0.05$$

$$E = 0.05$$

$$Z = 1.96$$

Entonces:

$$n_1 = \frac{(1.96)^2 * 36 * 0.95 * 0.05}{(0.05)^2(36 - 1) + (1.96)^2 * 0.95 * 0.05}$$

$$n_1 = 24$$

Hallando muestra para la institución educativa JEC Belén de Osma y Pardo.

Donde:

$$n = ?$$

$$N = 56$$

$$P = 0.95$$

$$q = 0.05$$

$$E = 0.05$$

$$Z = 1.96$$

Entonces:

$$n_2 = \frac{(1.96)^2 * 56 * 0.95 * 0.05}{(0.05)^2(56 - 1) + (1.96)^2 * 0.95 * 0.05}$$

$$n_2 = 36$$

Por lo tanto, el total de muestra será de la siguiente manera:

$$n_1 + n_2 =$$

La muestra total de ambas instituciones educativas será de:

$$24 + 36 = 60$$

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

a) Observación.

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) la observación es implica adentrarnos profundamente en situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones.

De esta manera, para la presente investigación se empleó esta técnica para observar el proceso de control de manera directa, y, para medir la productividad docente a través de los informes y formatos de evaluación en el momento en que se está desarrollando las actividades del docente de las instituciones educativas con el modelo de Jornada Escolar Completa JEC de la ciudad de Andahuaylas, entre ellas: la institución educativa Federico Villarreal y Belén de Osma y Pardo.

Instrumentos

a) Lista de cotejo.

Según (Sence.cl, 2015) la lista de cotejo es un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones.

Mediante este instrumento se podrá analizar, estudiar y valorar de manera directa el comportamiento, los hechos del objeto de estudio. Además, fue validado por los jueces experto de la universidad nacional José María Arguedas.

Finalmente, la redacción del cuestionario contiene dieciséis ítems para la primera variable (V1) y dieciséis ítems también para la segunda variable (V2), sumando en total de las alternativas para la presente investigación en treinta y dos ítems para ambas instituciones de estudio, con alternativas debidamente cuantificadas para su posterior procesamiento con el estadígrafo SPSS 22.

3.7. Métodos de análisis de datos

Los métodos que se utilizaran para el análisis de datos del presente proyecto de investigación son:

a). Distribución de frecuencias

Este método será de mucha ayuda para el procesamiento de datos y para su análisis correspondiente.

De esta forma para O'Leary, 2014 y Nicol, 2006 citado por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 282) la distribución de frecuencias es “un conjunto de puntuaciones respecto de una variable ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla”.

b). Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach es una técnica que permitió medir la fiabilidad y consistencia del instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación, lo cual han sido revelados en base al resultado que se obtuvo del desarrollo de una prueba piloto, determinada en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados (según tabla de Kuder Richardson), ejercicio que han sido resueltas en el programa estadístico SPSS V22.

c). Programa estadístico SPSS V22

Este programa es una herramienta muy valiosa porque facilita crear un archivo de datos en una forma estructurada y también organizar una base de datos que puede ser analizada con diversas técnicas estadísticas además, sirvió mucho para el procesamiento de los datos que se obtuvieron de la aplicación del instrumento en el objetivo de estudio de la presente investigación como es el caso de las instituciones educativas de jornada escolar completa como Federico Villarreal y Belén de Osma y Pardo de la ciudad de Andahuaylas durante el año 2016.

c). Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Los coeficientes rho de Spearman, simbolizado como r_s , y tau de Kendall, simbolizado como t , son medidas de correlación para variables en un nivel de medición

ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.p. 322-323)

Coeficiente de correlación

Valor	Significado
• -1	: Correlación negativa grande y perfecta
• -,9 a -,99	: Correlación negativa muy alta
• -,7 a -,89	: Correlación negativa alta
• -,4 a -,69	: Correlación negativa moderada
• -,2 a -,39	: Correlación negativa baja
• -,01 a -,19	: Correlación negativa muy baja
• 0	: Correlación nula
• ,01 a ,19	: Correlación positiva muy baja
• ,2 a ,39	: Correlación positiva baja
• ,4 a ,69	: Correlación positiva moderada
• ,7 a ,89	: Correlación positiva alta
• ,9 a ,99	: Correlación positiva muy alta
• 1	: Correlación positiva grande y perfecta

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

Después de aplicar los instrumentos a los docentes involucrados en el presente trabajo de investigación, se ha procedido a la tabulación de datos. Los resultados se han sistematizados en 64 tablas y gráficos, según las listas de cotejo aplicados.

- Hallando resultados para la institución educativa Federico Villarreal

Tabla 2

Ítem 1: Las evaluaciones se hacen a través de los reportes escritos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	12,5	12,5
	Casi siempre	17	70,8	83,3
	Siempre	4	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

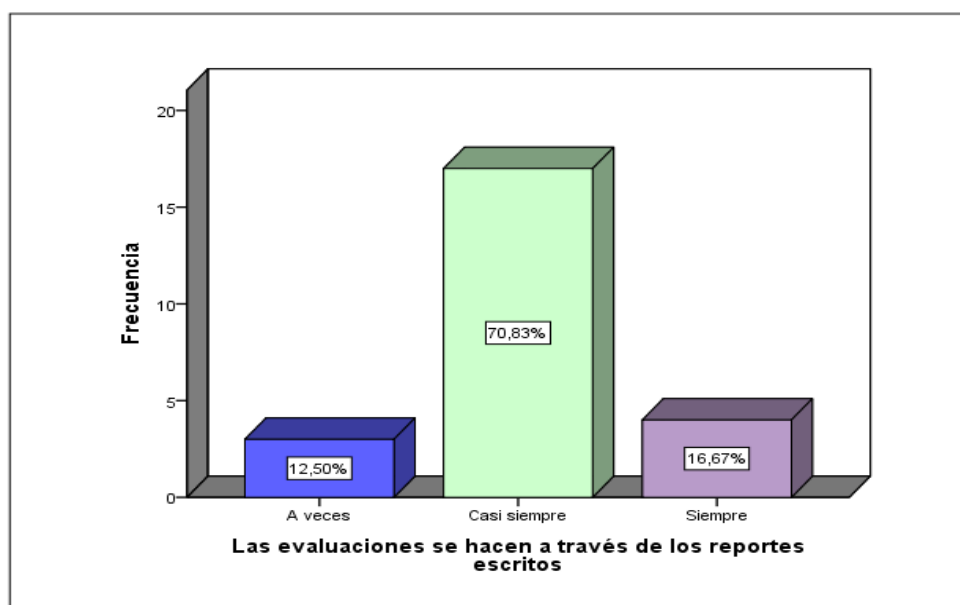


Figura 1: Resultado del ítem 1 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 1 se puede observar que el 12,50% de los docentes a veces son evaluados a través de los reportes escritos; el 70,83% de los docentes casi siempre son evaluados a través de los reportes escritos y el 16,67% de los docentes siempre son evaluados a través de reportes escritos realizados por los coordinadores pedagógicos.

Tabla 3

Ítems 2: Existe control del proceso de enseñanza-aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	25,0	25,0
	Casi siempre	12	50,0	75,0
	Siempre	6	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

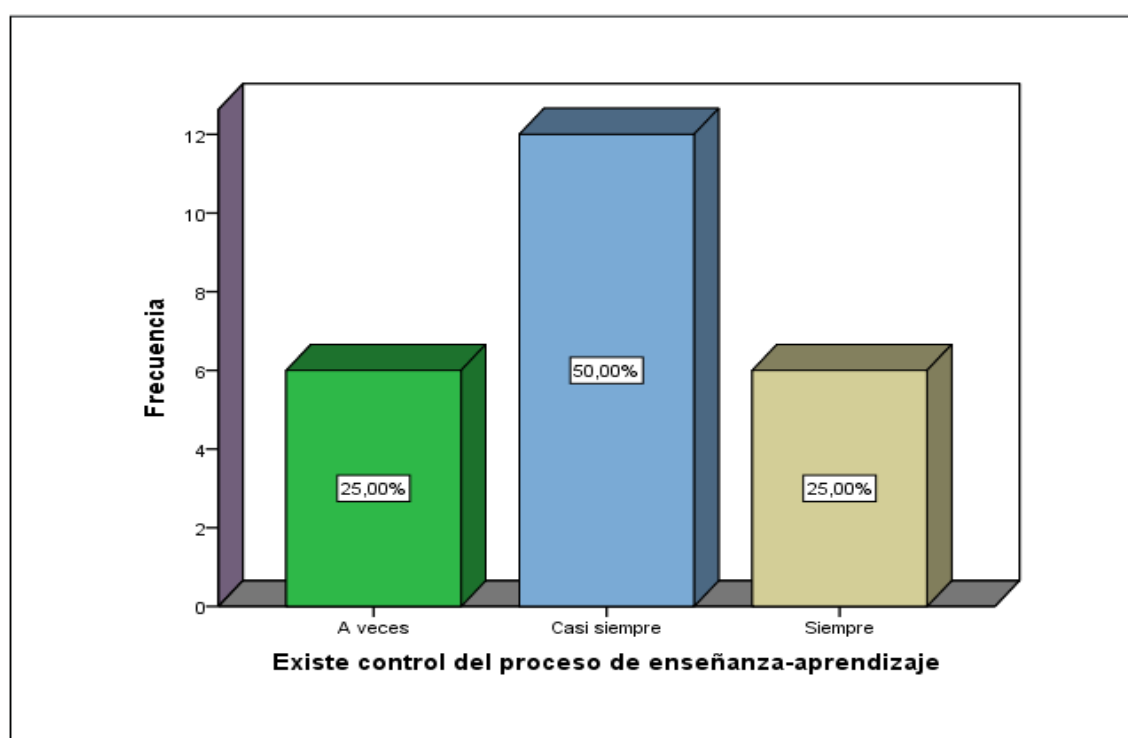


Figura 2: Resultado del ítem 2 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 2 se puede apreciar que en el 25% de los docentes a veces existe el control en cuanto al proceso de la enseñanza y aprendizaje; en el 50% de los docentes casi siempre existe el control en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por otro lado, en el 25% de los docentes siempre existe el control en cuanto al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 4

Ítems 3: Acompañamiento a estudiantes mediante la Atención de Tutoría Integral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	12	50,0	50,0	50,0
Casi siempre	6	25,0	25,0	75,0
Siempre	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

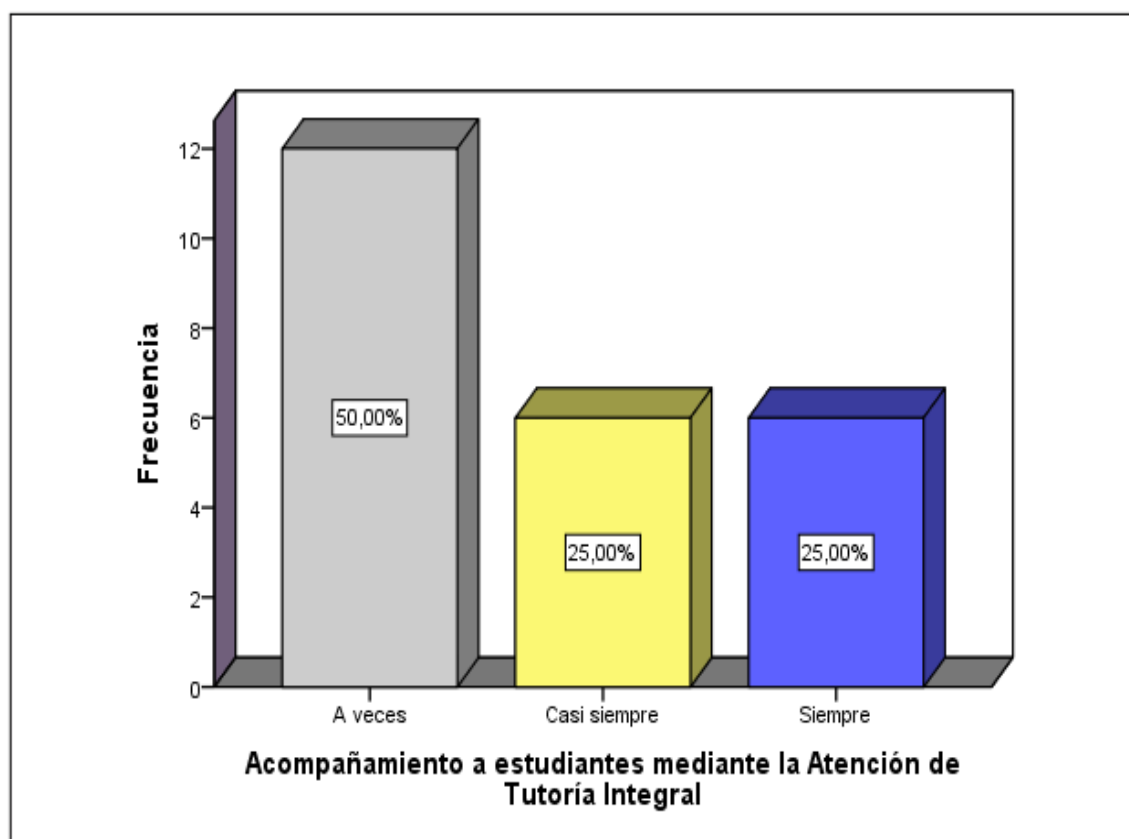


Figura 3: Resultado del ítem 3 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 3 se puede apreciar que el 50% de los docentes a veces realizan el acompañamiento a estudiantes mediante la atención de tutoría integral; por otro lado, el 25% de los docentes casi siempre realizan el acompañamiento a estudiantes mediante la atención de tutoría integral y el otro 25% de los docentes lo realiza siempre.

Tabla 5
 Ítems 4: Reforzamiento pedagógico al estudiante

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	50,0	50,0
	Casi siempre	6	25,0	75,0
	Siempre	6	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

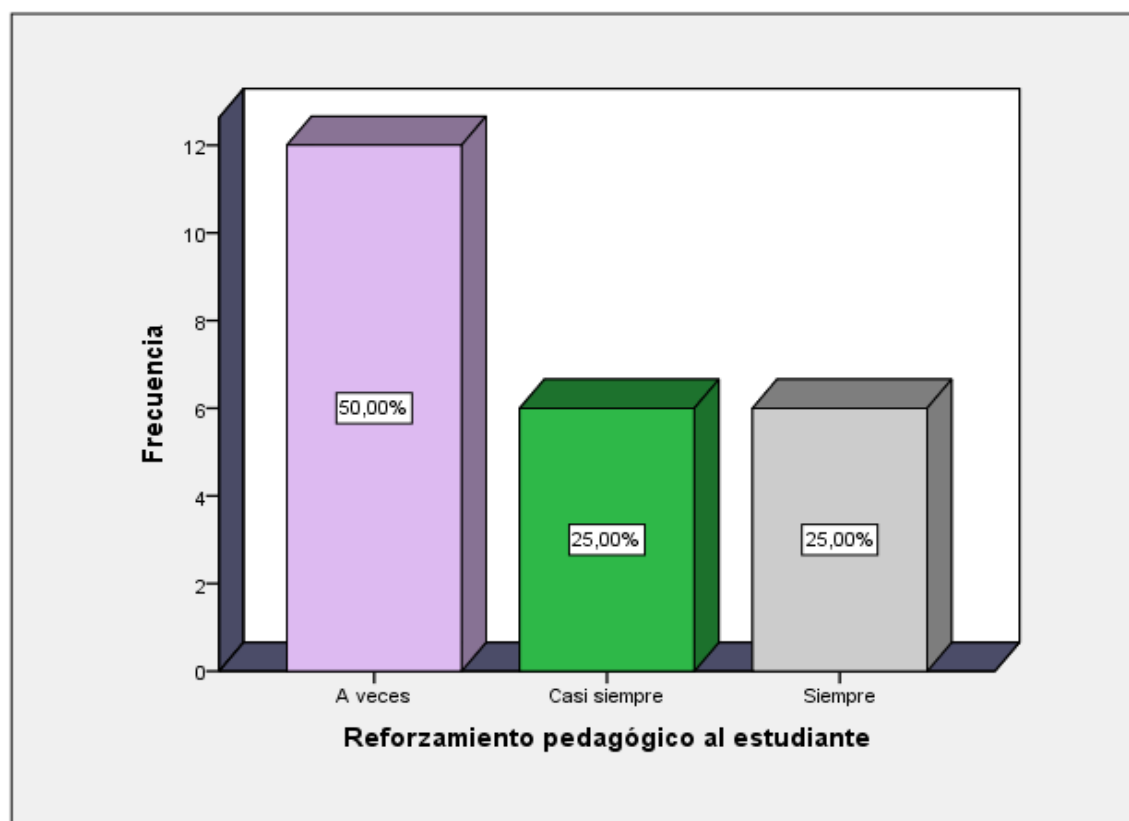


Figura 4: Resultado del ítem 4 de la Institución educativa Federico Villarreal
 Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 4 se puede observar que el 50% de los docentes a veces realiza el reforzamiento pedagógico a los estudiantes; el 25% de los docentes casi siempre realiza el reforzamiento pedagógico a los estudiantes y el otro 25% de los docentes siempre realizan reforzamientos pedagógicos a sus estudiantes.

Tabla 6

Ítems 5: Existe la supervisión de las labores que desempeña el docente el aula

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	6	25,0	25,0	25,0
Válido	A veces	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

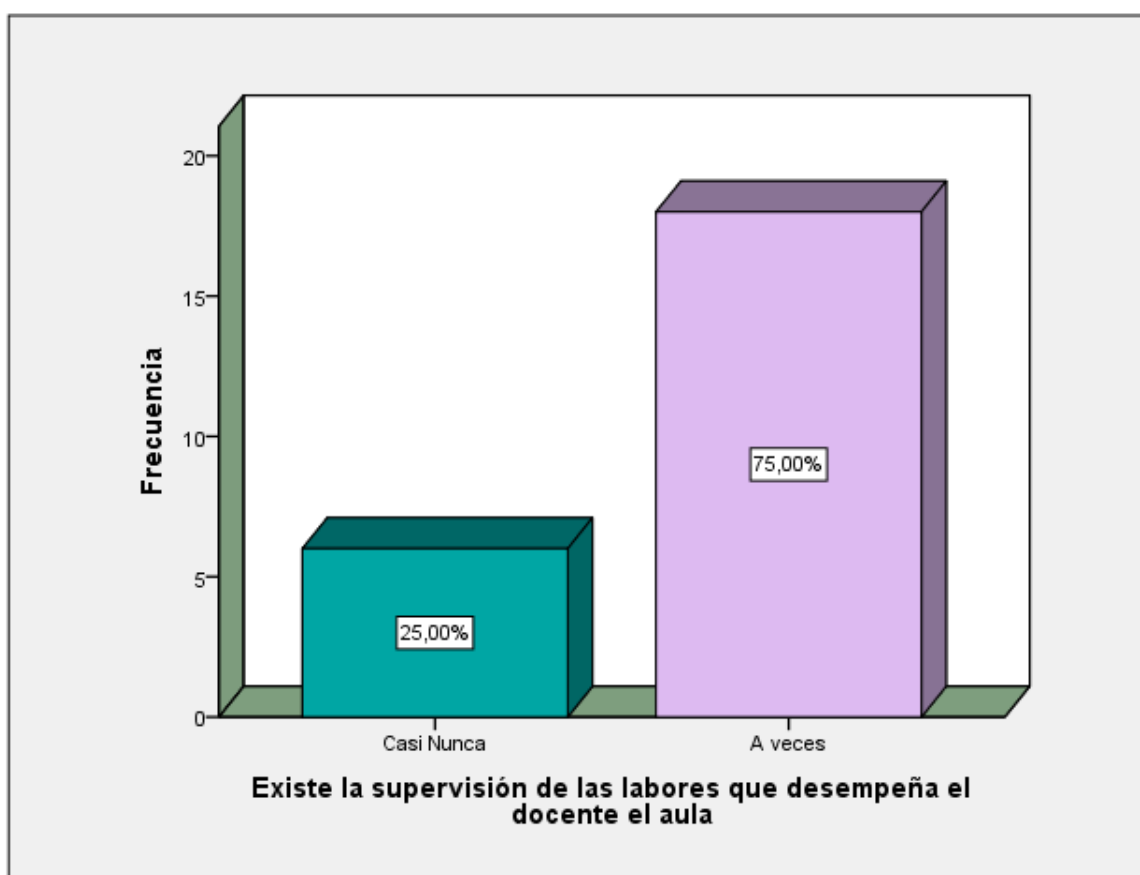


Figura 5: Resultado del ítem 5 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 5 se puede deducir que el 25 % de los docentes casi nunca recibe la supervisión en cuanto a las labores que desempeña en el aula y el 75% de docentes recibe a veces la supervisión de las labores que desempeña en aula.

Tabla 7

Ítems 6: *El control de las labores del docente es adecuada para lograr los objetivos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	18	75,0	75,0
	Siempre	6	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

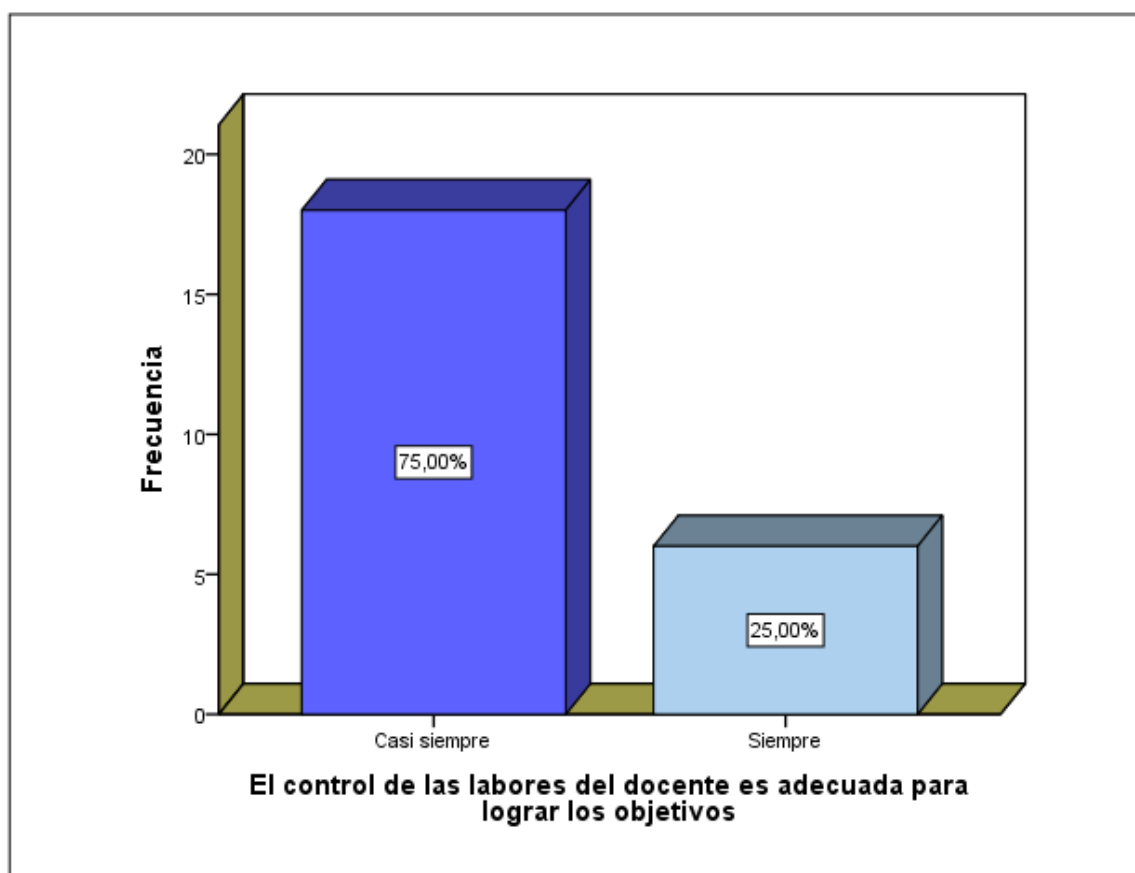


Figura 6: Resultado del ítem 6 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 6 se puede apreciar que al 75% de los docentes se realiza casi siempre el control de las labores que hacen para lograr los objetivos y al 25% de los docentes se realiza siempre el control de sus labores. Por tanto, se podría deducir que en los colegios Federico Villa Real existe casi siempre un control.

Tabla 8

Ítems 7: Acompañamiento pedagógico permanente al docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	6	25,0	25,0	25,0
Válido A veces	18	75,0	75,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

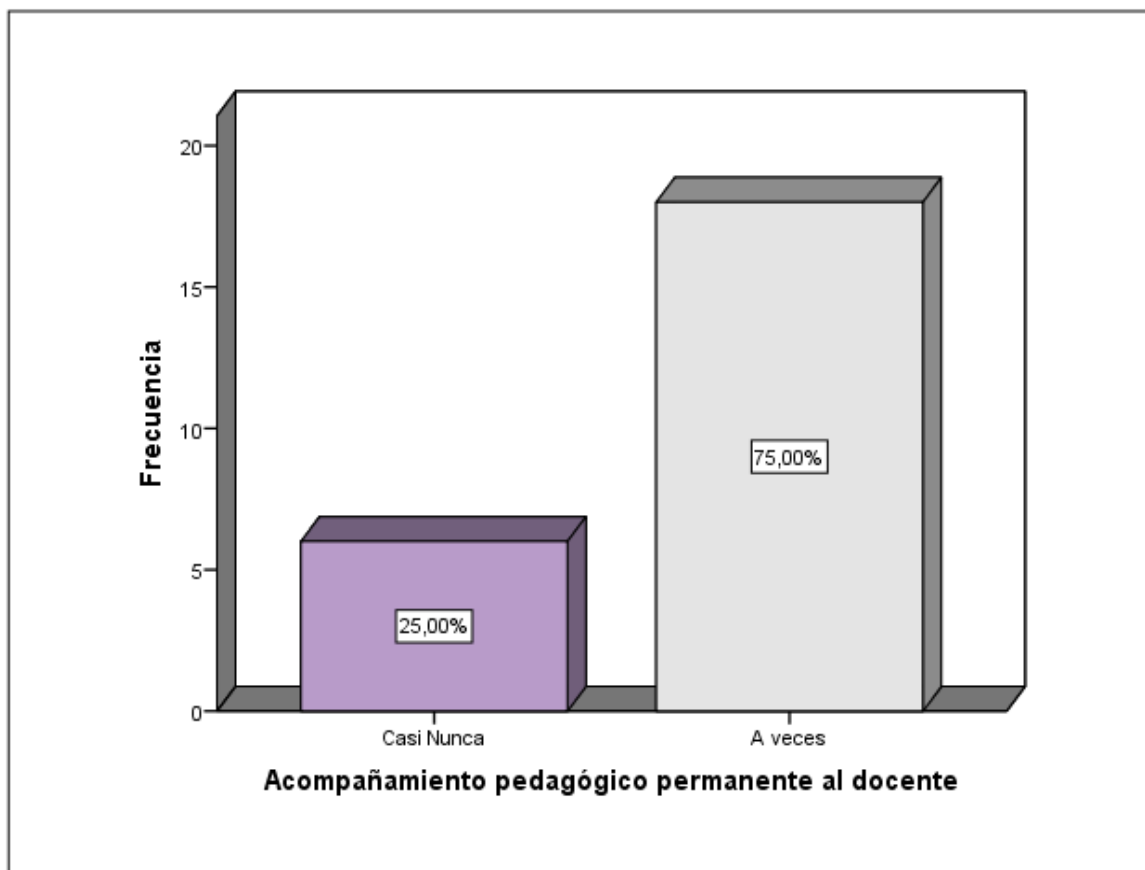


Figura 7: Resultado del ítem 7 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 7 se aprecia que el 25% de los docentes casi nunca son acompañados por el coordinador pedagógico y que el 75% de los docentes solo a veces son acompañados por el coordinador pedagógico.

Tabla 9

Ítem 8: Capacitación en metodologías alternativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	25,0	25,0
	Casi siempre	12	50,0	75,0
	Siempre	6	25,0	100,0
	Total	24	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

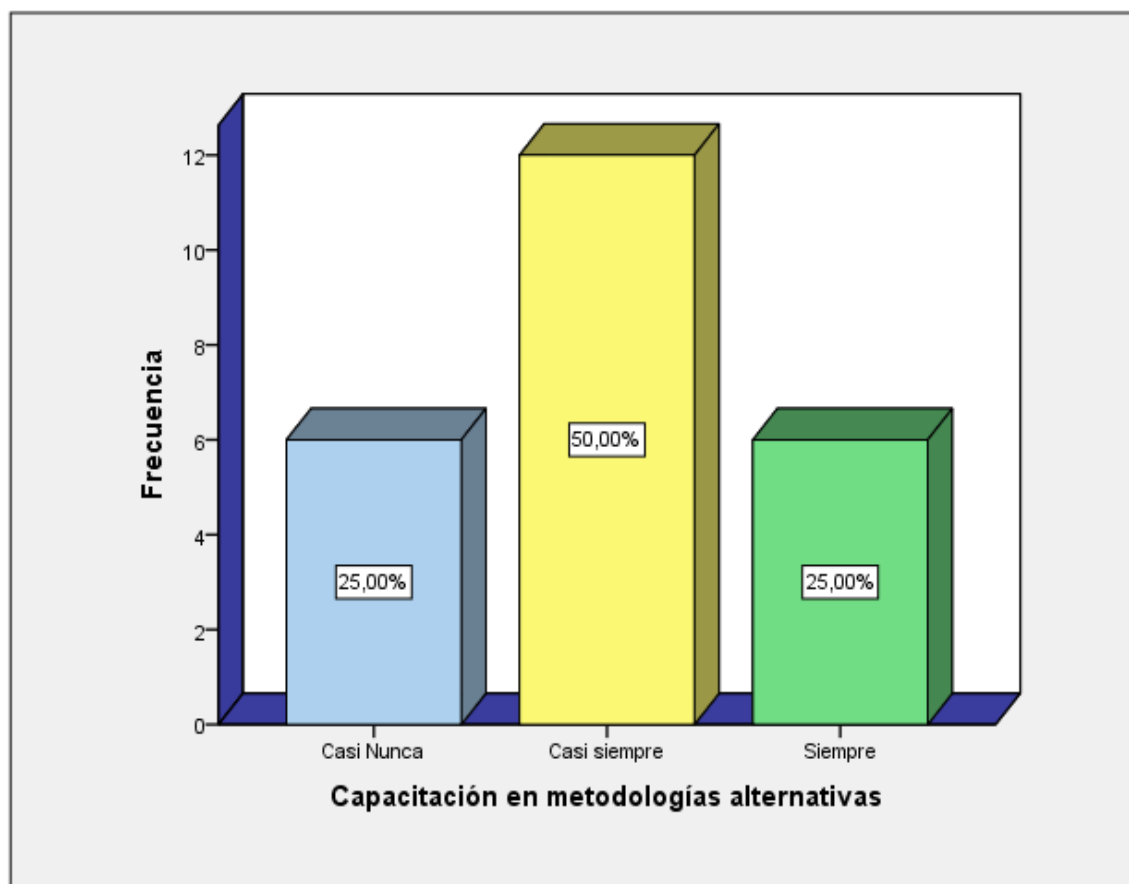


Figura 8: Resultado del ítem 8 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 8 se puede deducir que el 25% del docente casi nunca tienen capacitación en metodologías alternativas para la enseñanza de sus alumnos; el 50% de los docentes casi siempre son capacitados en metodologías alternativas y el 25% de los docentes siempre reciben capacitación en metodologías alternativas.

Tabla 10

Ítem 9: Cumplimiento de las horas efectivas en las aulas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	6	25,0	25,0	25,0
A veces	12	50,0	50,0	75,0
Casi siempre	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

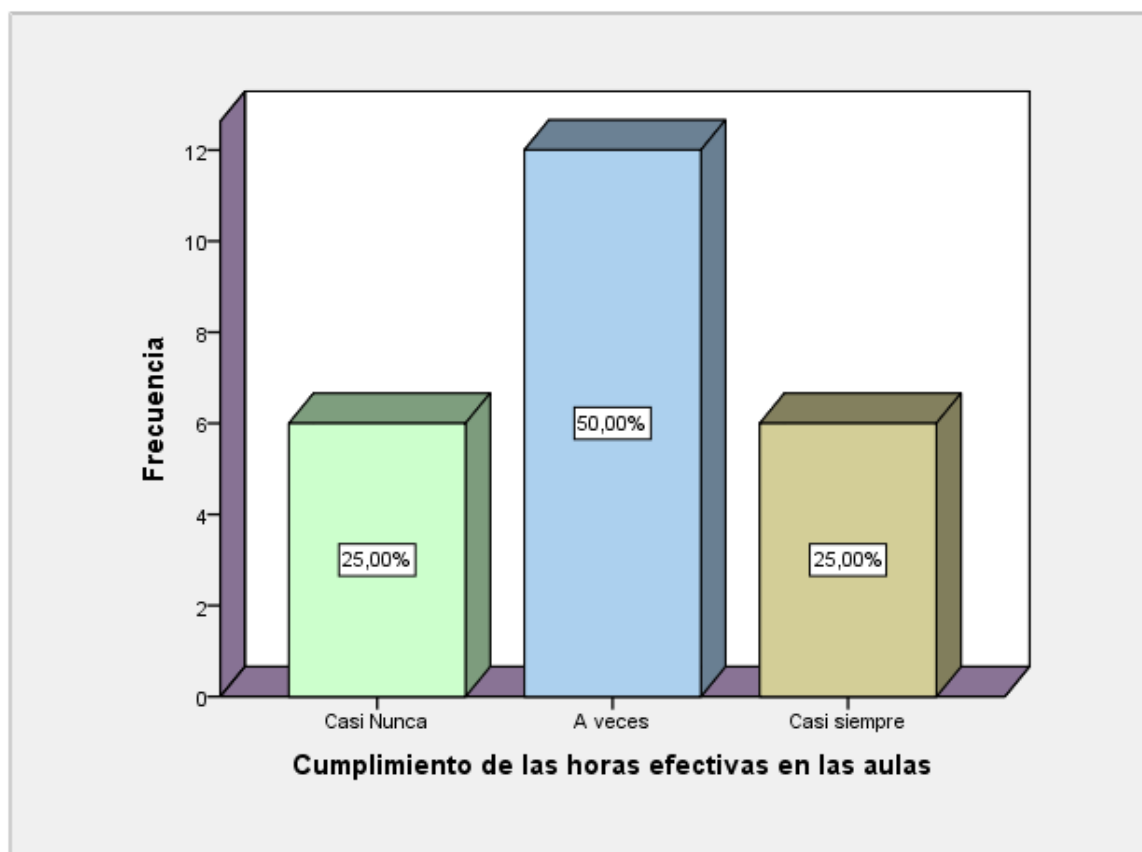


Figura 9: Resultado del ítem 9 de la Institución educativa Federico Villarreal
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 9 se puede observar que el 25% de los docentes casi nunca cumplen con las horas efectivas dentro de las aulas, el 50 % de los docentes a veces cumplen con las horas efectivas y el 25% casi siempre cumplen con las horas efectivas dentro de las aulas.

Tabla 11

Ítem 10: Resoluciones de felicitación recibidas en el último semestre

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	25,0	25,0
	A veces	6	25,0	50,0
	Casi siempre	12	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

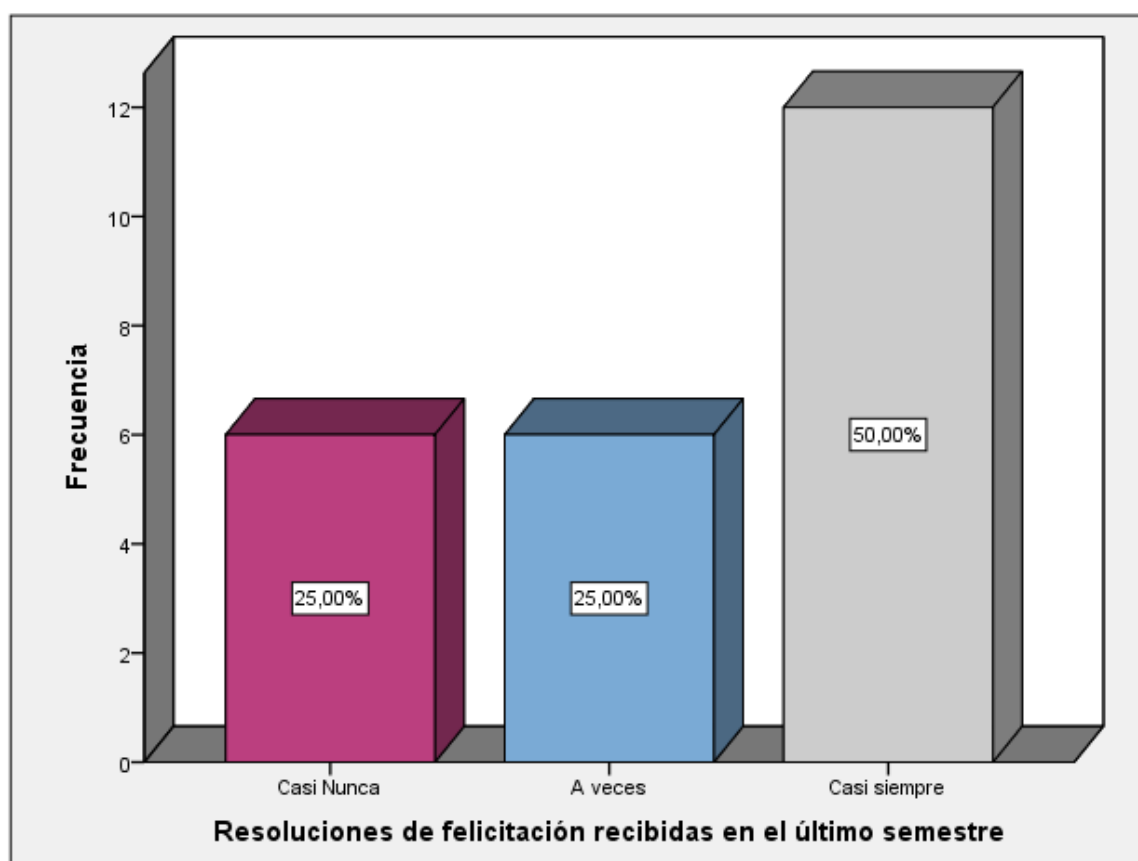


Figura 10: Resultado del ítem 10 de la Institución educativa Federico Villarreal
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 10 se observar que el 25% de los docentes casi nunca recibieron resoluciones de felicitación en el último semestre; el 25% de los docentes recibieron a veces resoluciones de felicitación y el 50% de los docentes casi siempre recibieron resoluciones de felicitación en el último semestre.

Tabla 12

Ítem 11: Resoluciones de reconocimiento emitidas por la UGEL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	12	50,0	50,0	50,0
Casi siempre	6	25,0	25,0	75,0
Siempre	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

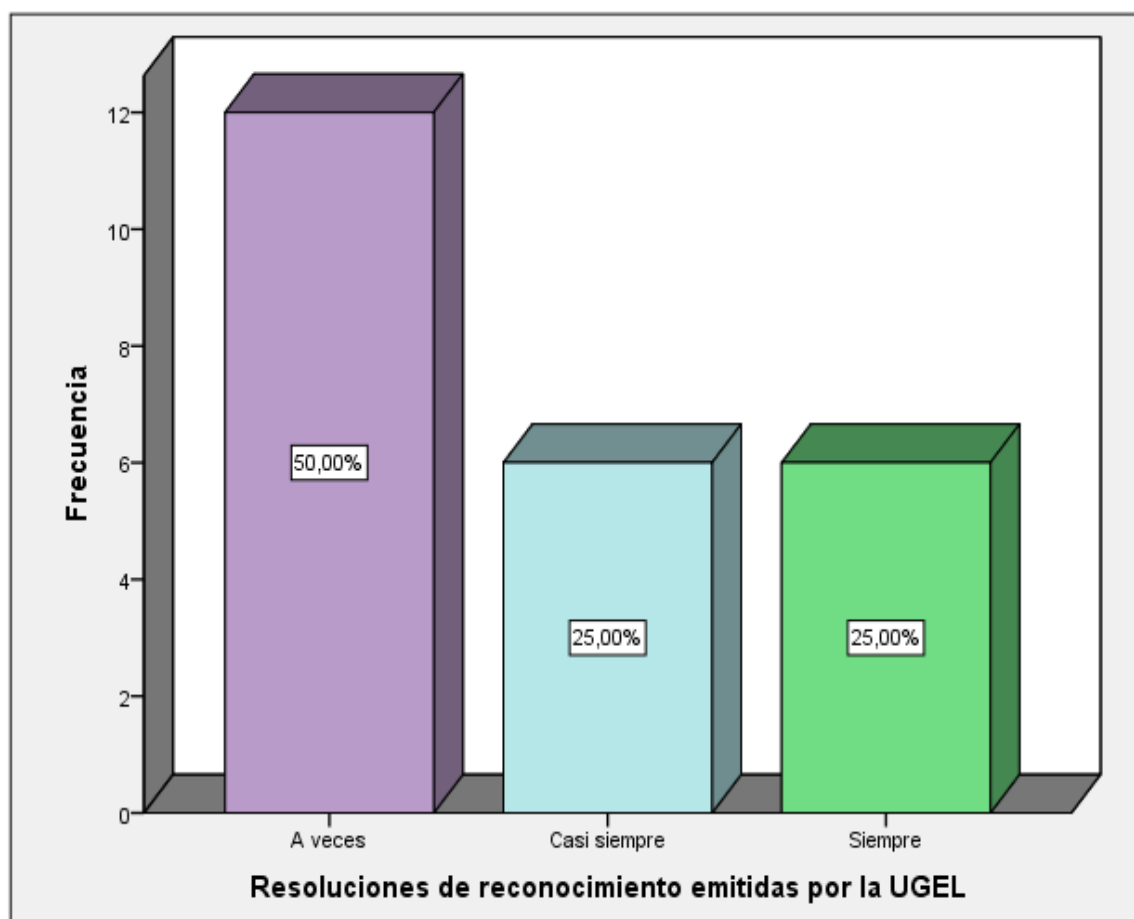


Figura 11: Resultado del ítem 11 de la Institución educativa Federico Villarreal
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 11 se muestra que el 50% de los docentes reciben a veces resoluciones de reconocimiento que son emitidas por la UGEL; el 25% casi siempre y el otro 25% siempre reciben resoluciones de reconocimiento emitidas por la UGEL.

Tabla 13

Ítem 12: Resoluciones de agradecimiento emitidas por la UGEL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	12	50,0	50,0	50,0
Válido A veces	12	50,0	50,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

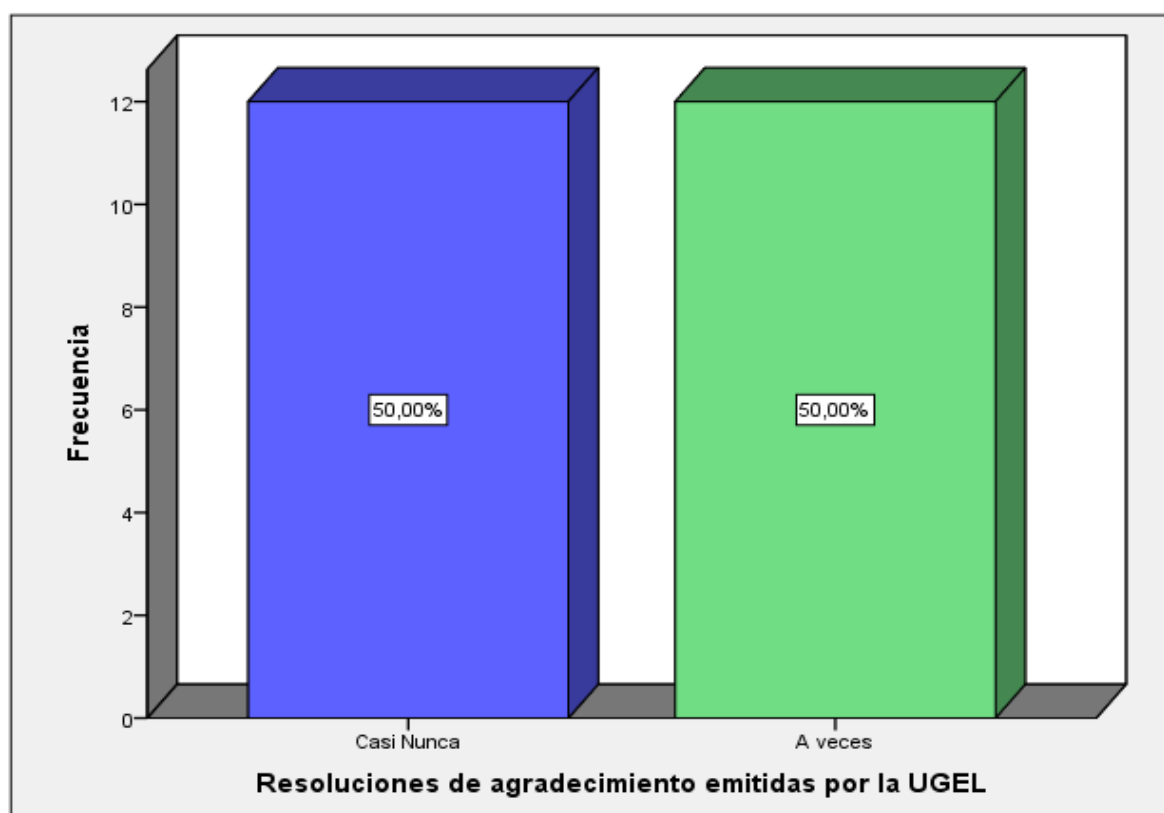


Figura 12: Resultado del ítem 12 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 12 se puede deducir que el 50% de los docentes casi nunca obtienen resoluciones de agradecimiento y el 50% de los docentes a veces reciben resoluciones de agradecimiento que son emitidas por la UGEL.

Tabla 14

Ítem 13: Reforzamiento al docente mediante talleres y trabajo colegiado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	25,0	25,0
	Casi Nunca	12	50,0	75,0
	A veces	6	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

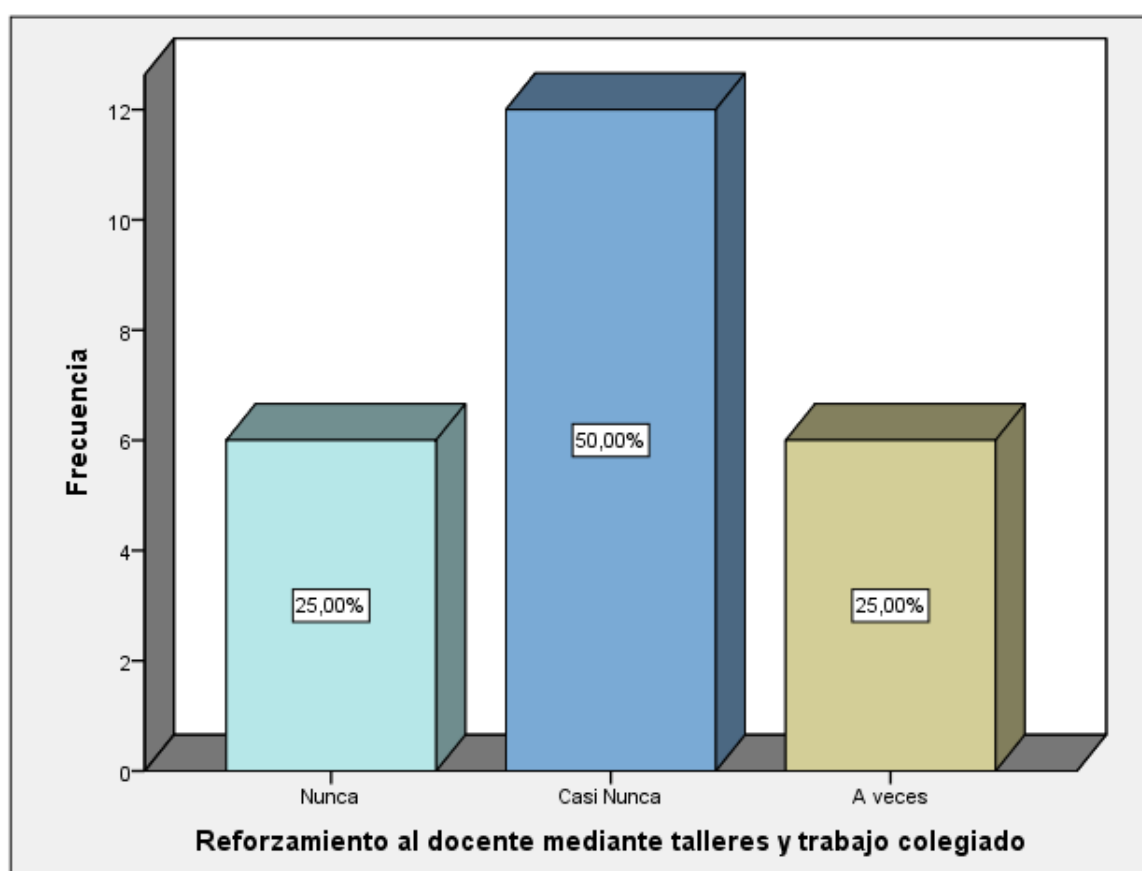


Figura 13: Resultado del ítem 13 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 13 se puede apreciar que el 25,00% de los docentes nunca recibe reforzamiento mediante talleres y trabajos colegiados; el 50% de los docentes casi nunca y solo el 25,00% de los docentes recibe reforzamiento mediante talleres y trabajos colegiados a veces.

Tabla 15

Ítem 14: Cumplimiento con la entrega puntual de informes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	25,0	25,0
	Casi Nunca	6	25,0	50,0
	A veces	12	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

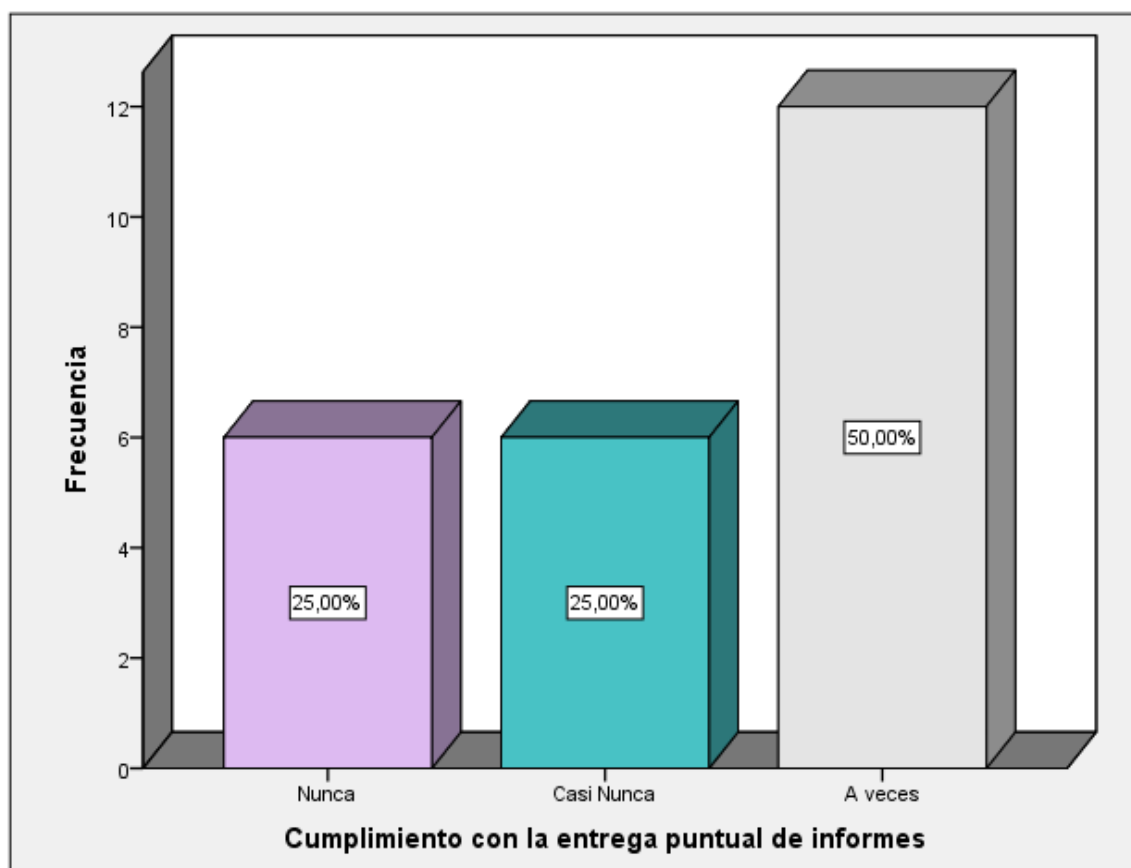


Figura 14: Resultado del ítem 14 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 14 se puede apreciar que el 25% de los docentes nunca cumplen con la entrega puntual de informes; el 25% de los docentes casi nunca cumplen con la entrega puntual de informes al órgano directivo de la II.EE y el 50% de los docentes a veces cumplen con la entrega puntual de informes.

Tabla 16

Ítem 15: Cumple con las indicaciones transmitidas por el coordinador pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	25,0	25,0	25,0
Casi Nunca	6	25,0	25,0	50,0
A veces	12	50,0	50,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

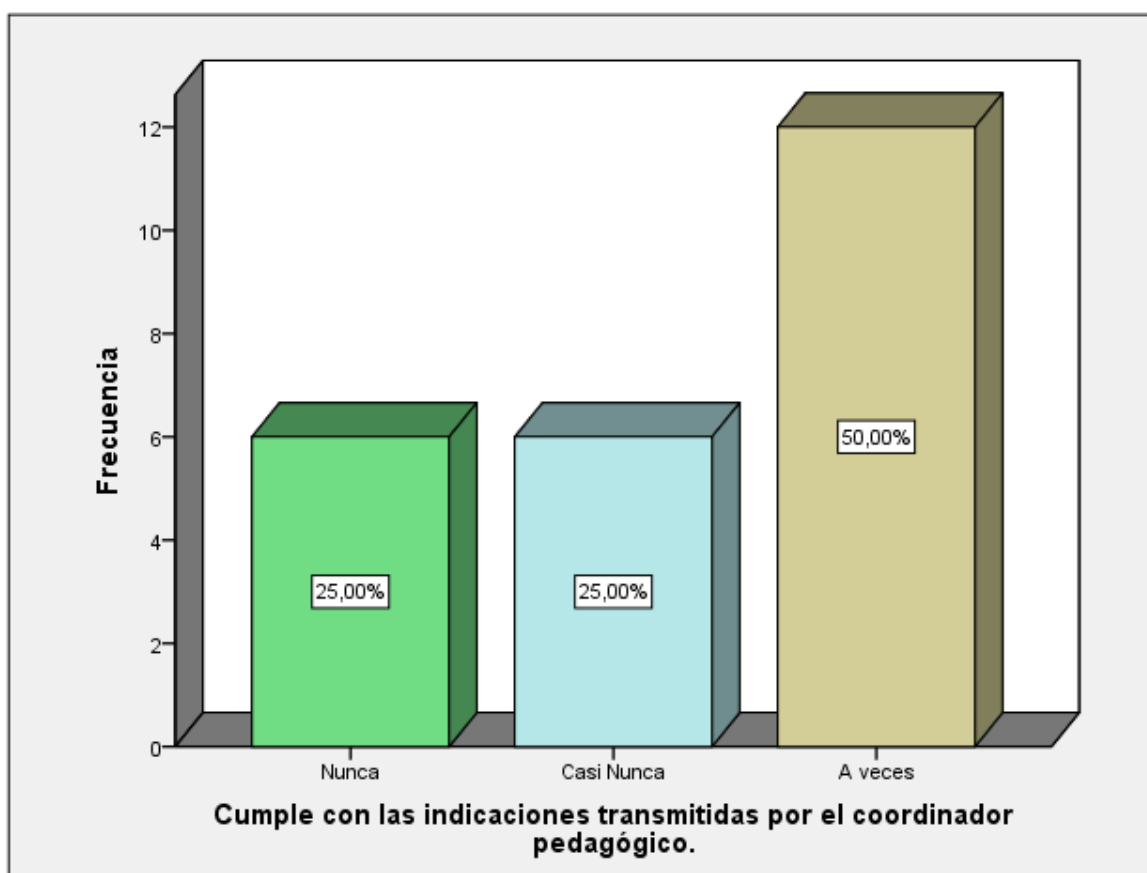


Figura 15: Resultado del ítem 15 de la Institución educativa Federico Villarreal
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 15 se puede apreciar que el 25% de los docentes nunca cumplen con las indicaciones transmitidas por el coordinador pedagógico; por otro lado, el 25% de los docentes casi nunca cumplen con las indicaciones transmitidas por el coordinador pedagógico y el 50% de los docentes a veces cumplen con las indicaciones transmitidas por el coordinador pedagógico

Tabla 17

Ítem 16: Subsana las observaciones transmitidas por el coordinador pedagógico.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	25,0	25,0
	A veces	14	58,3	83,3
	Casi siempre	4	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

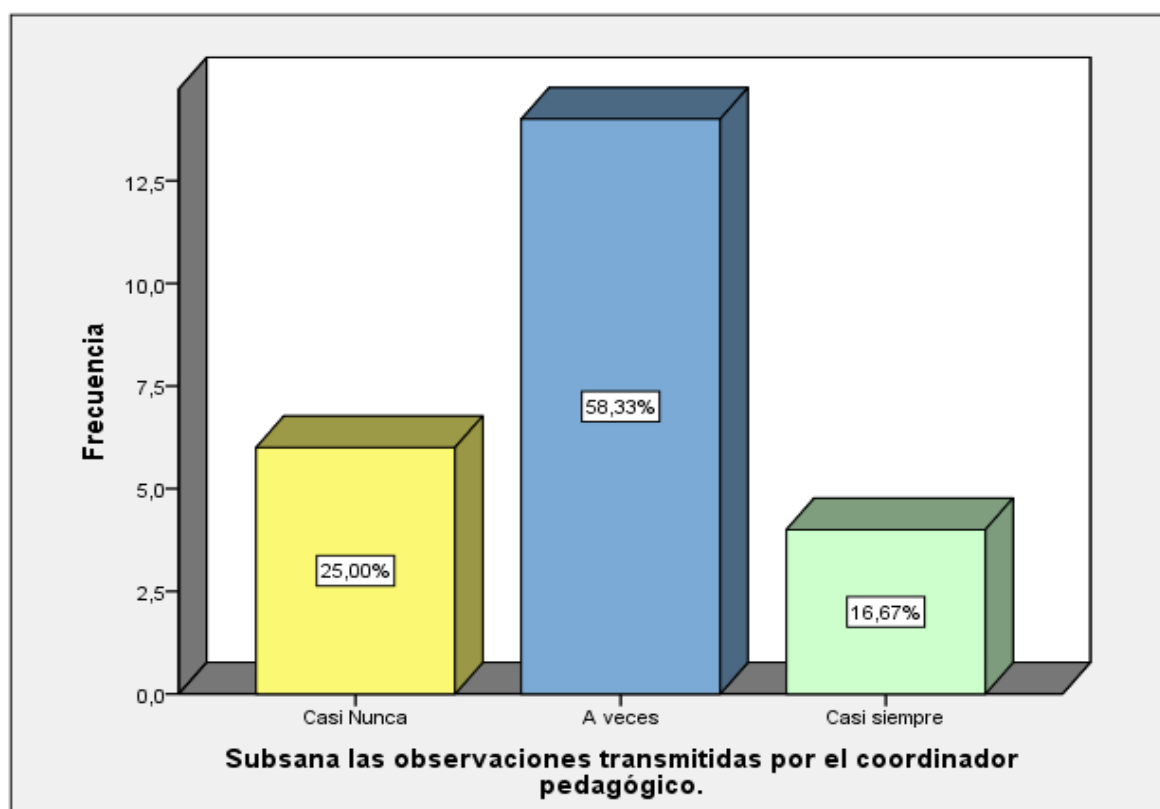


Figura 16: Resultado del ítem 16 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 16 se puede apreciar que el 25% de los docentes casi nunca subsanan las observaciones transmitidas por el coordinador pedagógico; el 58,33% de los docentes a veces realizan las subsanaciones de las observaciones transmitidas y casi siempre el 16,67% de los docentes realizan las subsanaciones de las observaciones realizadas por el coordinador pedagógico.

Tabla 18

Ítem 17: Estudiantes que desaproveban algunos cursos durante el año académico.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	25,0	25,0	25,0
Válido A veces	18	75,0	75,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

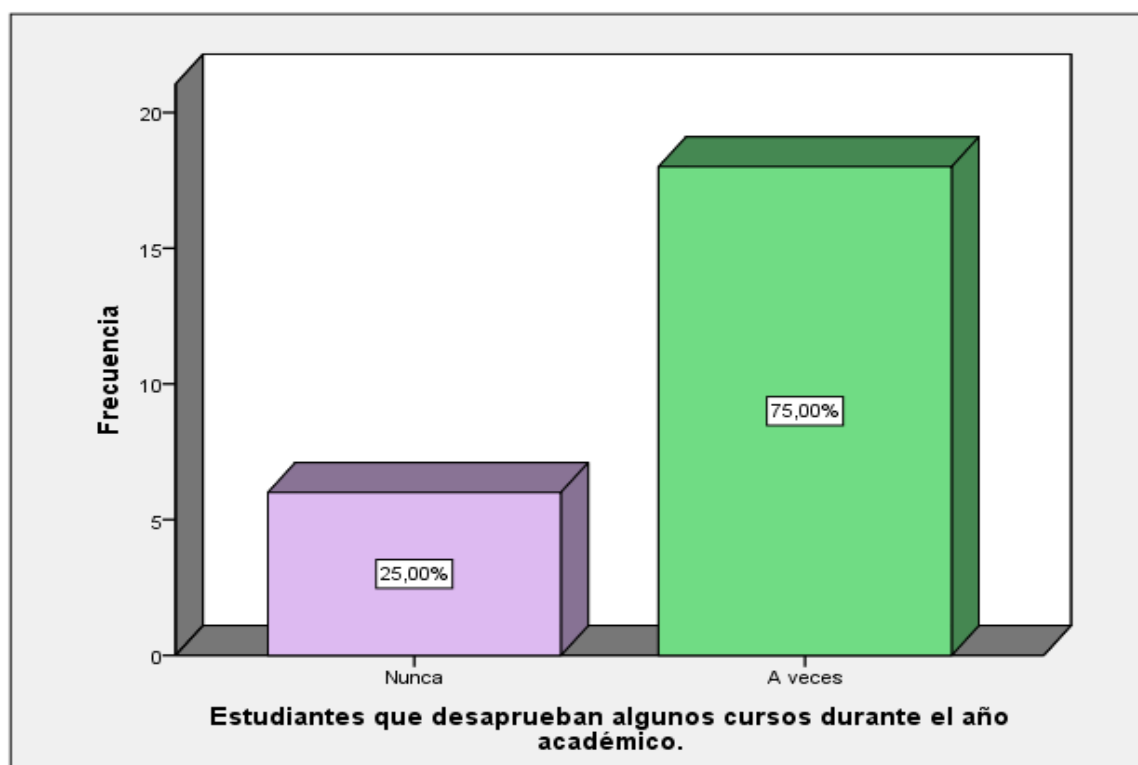


Figura 17: Resultado del ítem 17 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la siguiente figura se puede observar que por lo menos 25,00% de los estudiantes desaproveban en algunos cursos que dicta el docente; mientras el 75,00% de ellos a veces desaproveban algunos cursos que dicta el docente de un área determinado.

Tabla 19

Ítem 18: Estudiantes sobresalientes que se encuentran en el tercio superior

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	12	50,0	50,0	50,0
Válido	A veces	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

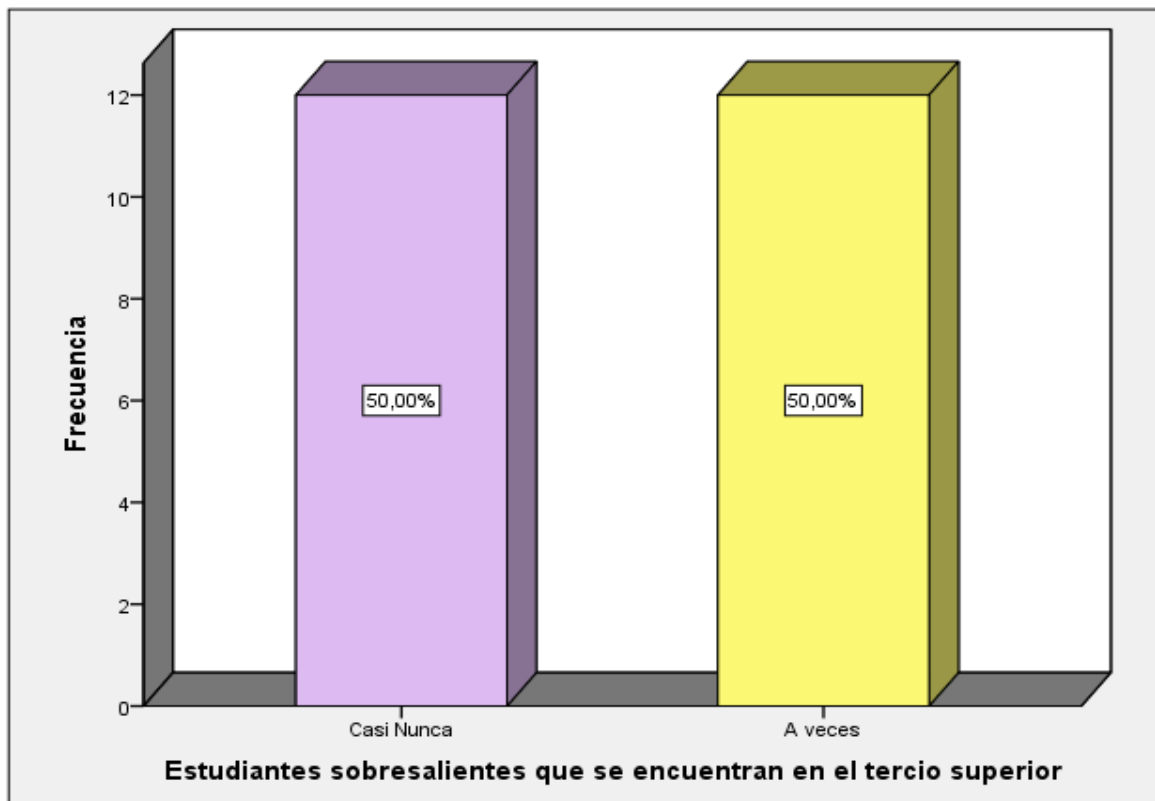


Figura 18: Resultado del ítem 18 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 18 se observa que el 50% de los estudiantes casi nunca sobresalen en sus calificaciones y el otro 50% de los estudiantes a veces sobresalen en sus calificaciones.

Tabla 20

Ítem 19: Cantidad de materiales educativos producidos al año

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	6	25,0	25,0	25,0
Válido	A veces	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

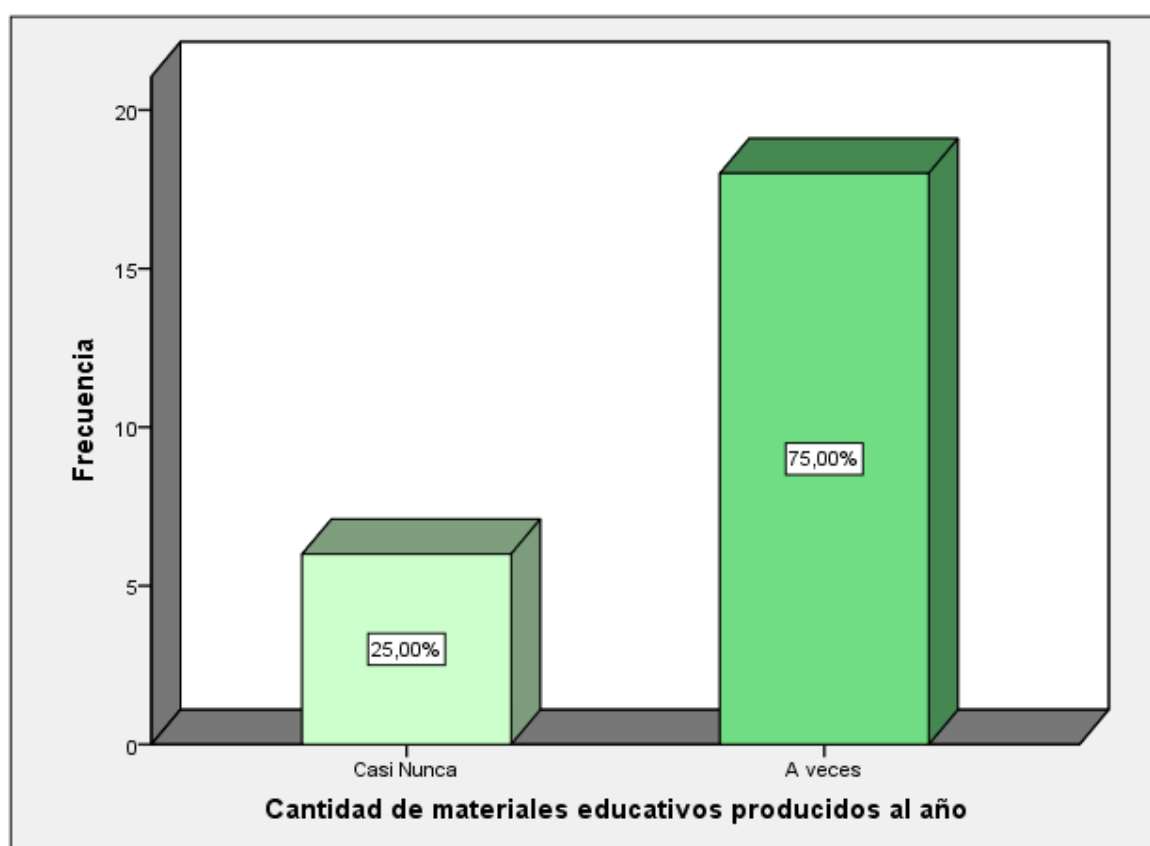


Figura 19: Resultado del ítem 19 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En figura 19 se puede observar que el 25% de los docentes casi nunca producen materiales educativos durante el año escolar y el 75% de los docentes a veces producen materiales educativos durante el año escolar.

Tabla 21

Ítem 20: Logro de los objetivos al termino del año escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	18	75,0	75,0	75,0
Válido	A veces	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

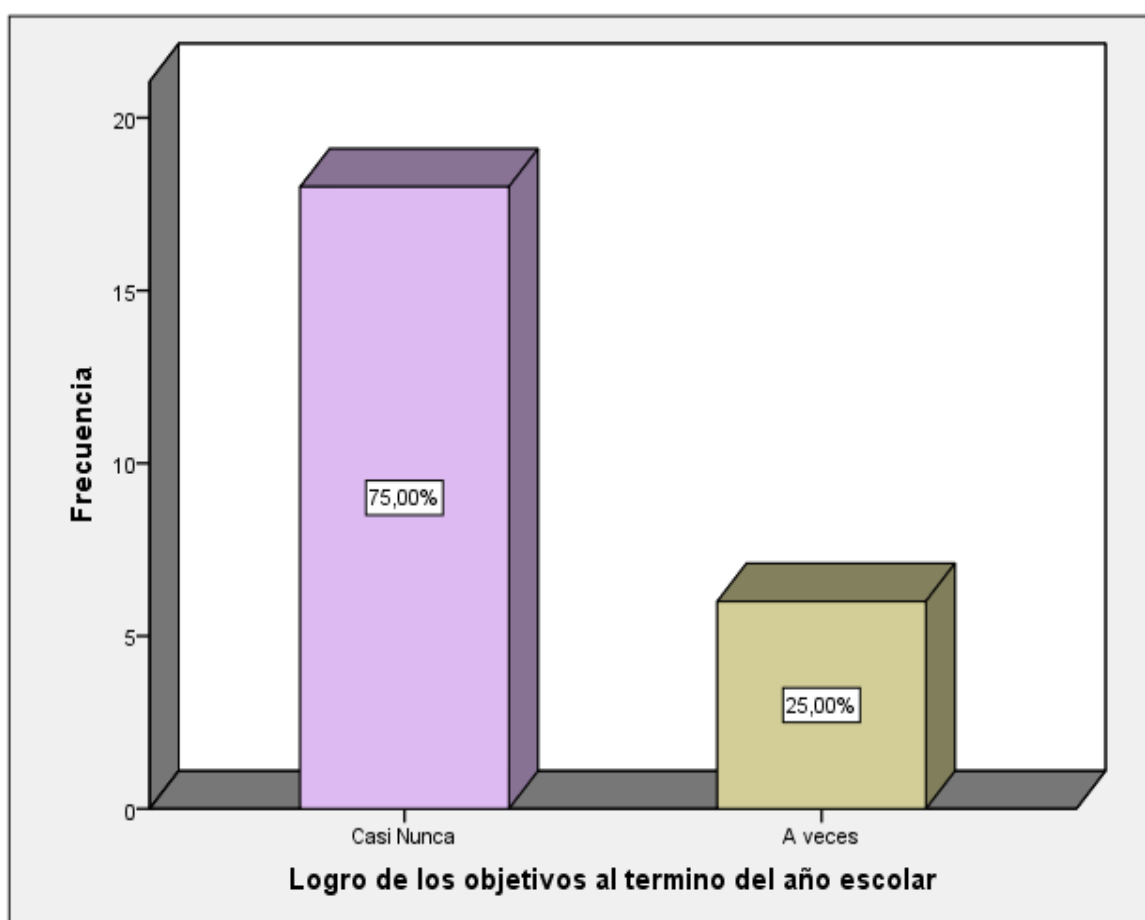


Figura 20: Resultado del ítem 20 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 20 se puede apreciar que el 75% de los docentes casi nunca logra los objetivos trazados al finalizar el año escolar y el 25% de los docentes logra los objetivos trazados a veces.

Tabla 22

Ítem 21: Artículos y revistas que haya publicado en los últimos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12,5	12,5	12,5
Casi Nunca	3	12,5	12,5	25,0
Válido A veces	15	62,5	62,5	87,5
Casi siempre	3	12,5	12,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

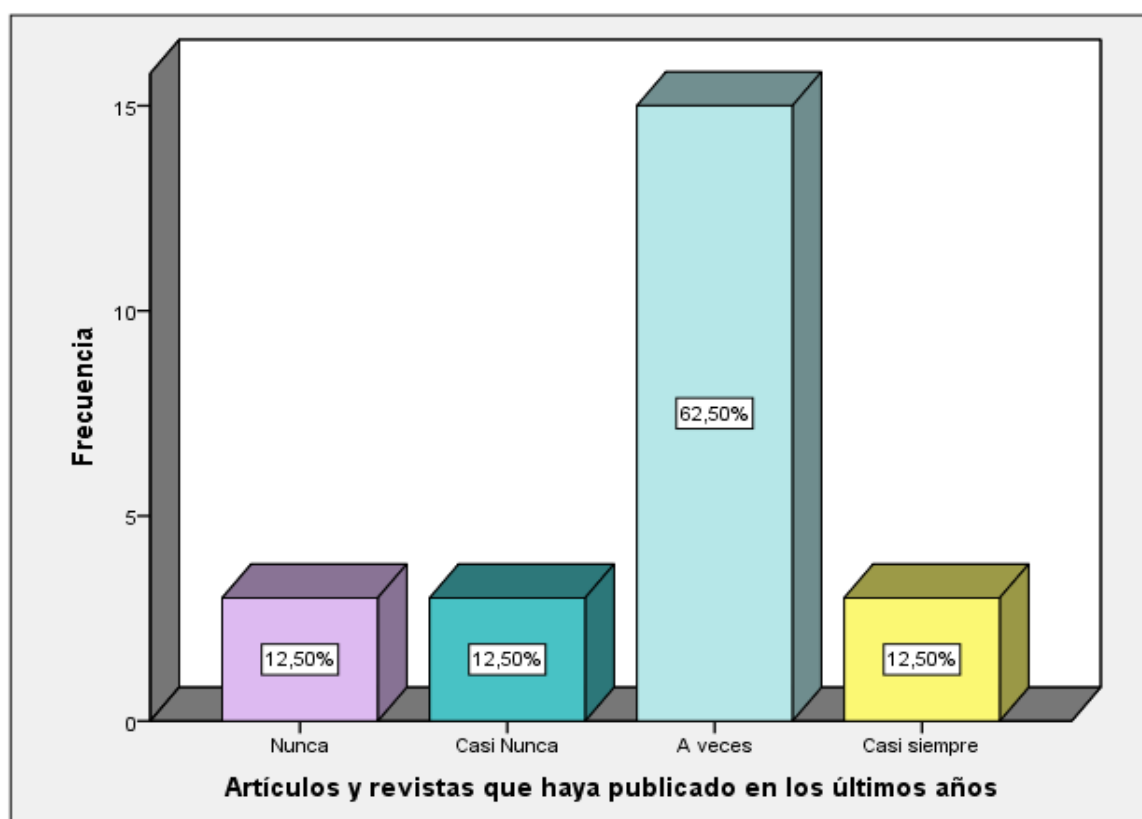


Figura 21: Resultado del ítem 21 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 21 se aprecia que del total de los docentes 12,50% nunca publicaron artículos ni revistas dentro de los últimos años; el 12,50% casi nunca realizaron publicaciones; el 62,50% a veces realizaron algunas publicaciones y el 12,50% de los docentes realizaron publicaciones de artículos y revistas casi siempre durante los últimos años.

Tabla 23

Ítem 22: Proyectos realizados por el docente en los últimos dos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	4,2	4,2	4,2
A veces	15	62,5	62,5	66,7
Válido Casi siempre	6	25,0	25,0	91,7
Siempre	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

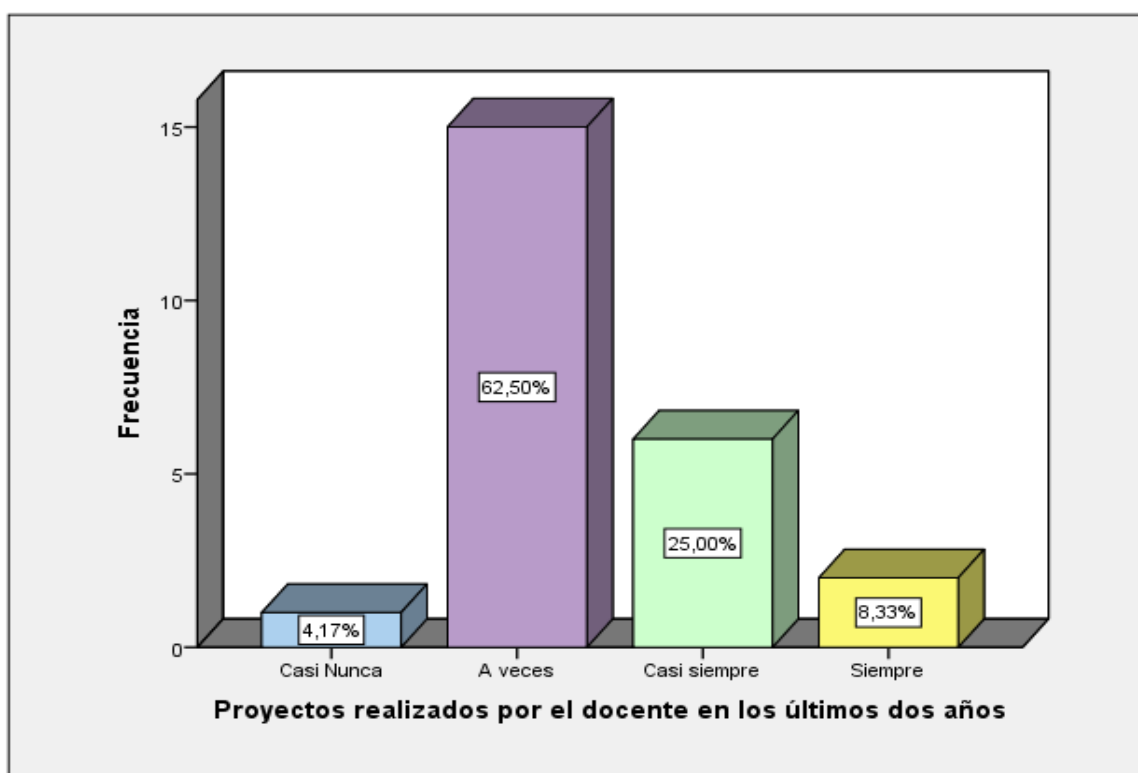


Figura 22: Resultado del ítem 22 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 22 se aprecia que el 4,17% de los docentes casi nunca realizaron proyectos dentro de los últimos dos años; el 62,50% de los docentes solo a veces realizaron proyectos, el 25,00% de los docentes casi siempre realizaron algunos proyectos entre los dos últimos años y el 8,33% siempre lo hizo.

Tabla 24

Ítem 23: Trabajos de investigación elaborados en los últimos dos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	18	75,0	75,0	75,0
Válido A veces	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

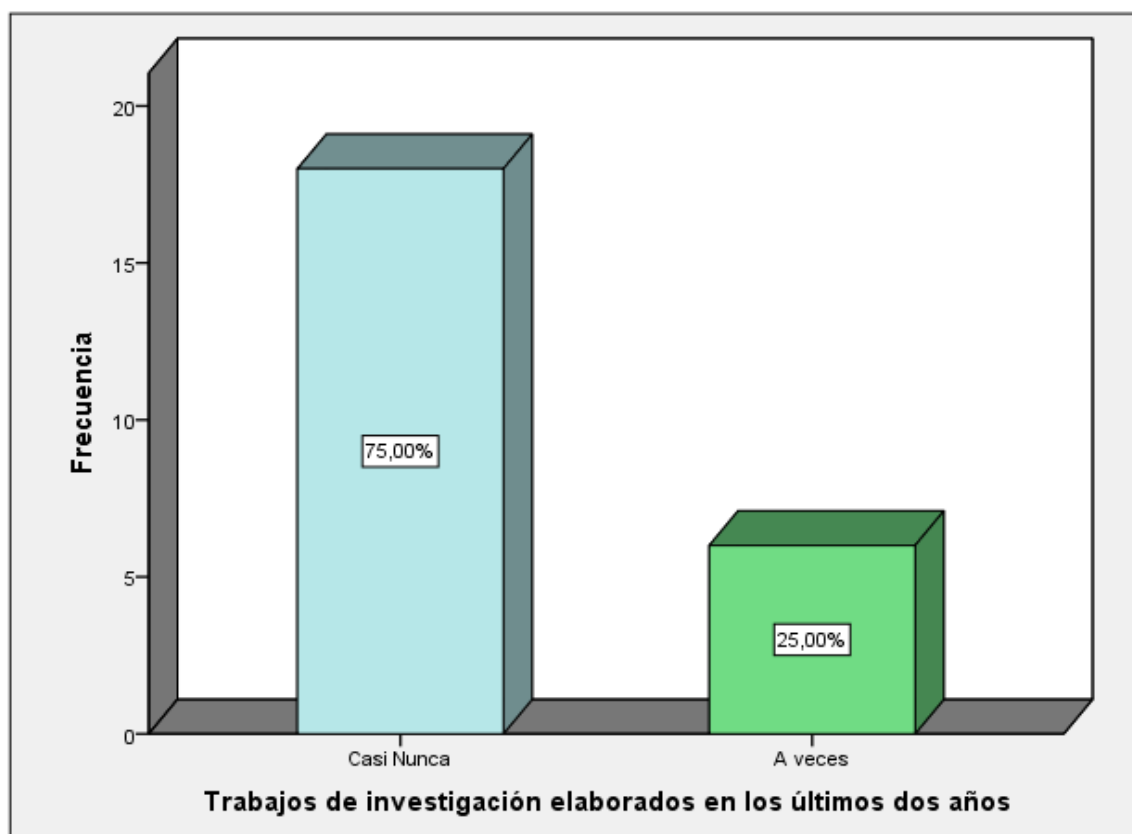


Figura 23: Resultado del ítem 23 de la Institución educativa Federico Villarreal
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 23 se aprecia que el 75% de los docentes casi nunca realizaron trabajos de investigación en los últimos dos años y el 25% de los docentes a veces realizaron trabajos de investigación entre los últimos dos años.

Tabla 25

Ítem 24: Cantidad de ponencias y/o presentaciones realizadas por el docente en los últimos dos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	20,8	20,8	20,8
Casi Nunca	5	20,8	20,8	41,7
Válido A veces	12	50,0	50,0	91,7
Casi siempre	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

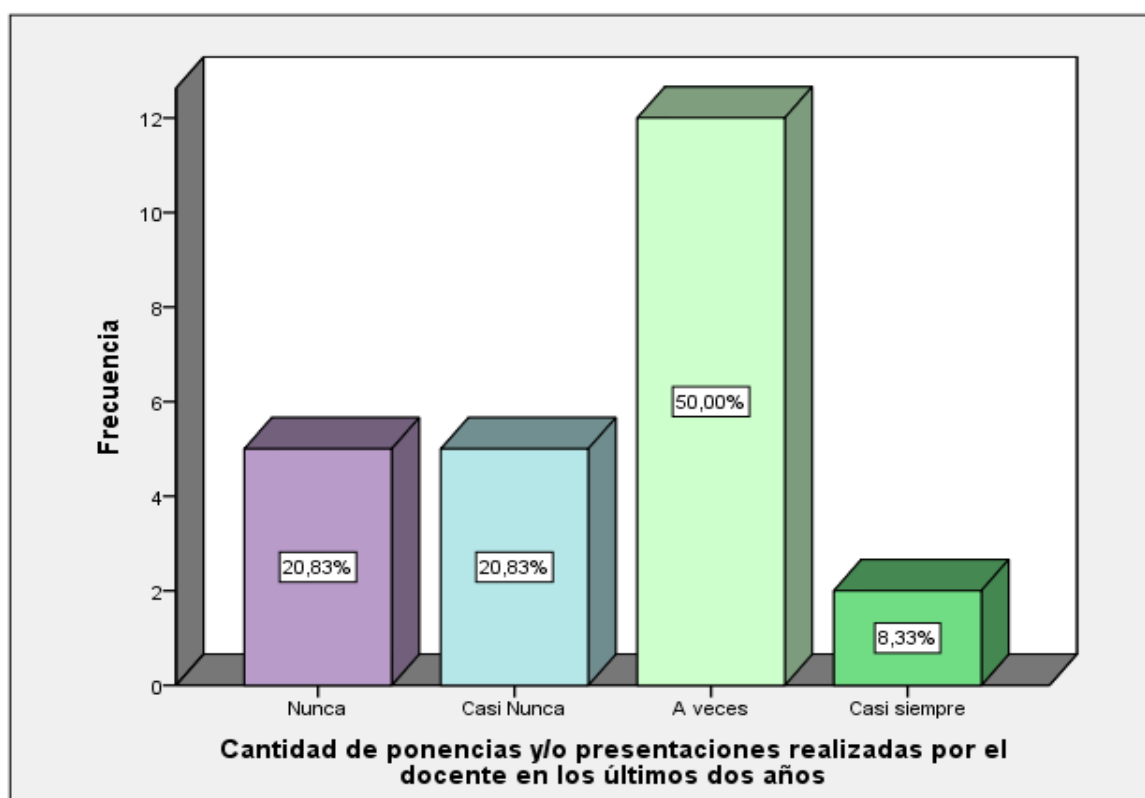


Figura 24: Resultado del ítem 24 de la Institución educativa Federico Villarreal
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 24 se puede apreciar que el 20,83% de los docentes nunca realizaron ponencias o presentaciones durante los dos últimos años y el 20,83% de los docentes casi nunca; el 50% de los docentes a veces realizaron ponencias o presentaciones dentro los últimos dos años y el 8,33% de los docentes casi siempre realizaron ponencias o presentaciones dentro de los dos últimos años.

Tabla 26

Ítem 25: Verificación del cumplimiento de las sesiones de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	6	25,0	25,0	25,0
Válido	A veces	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

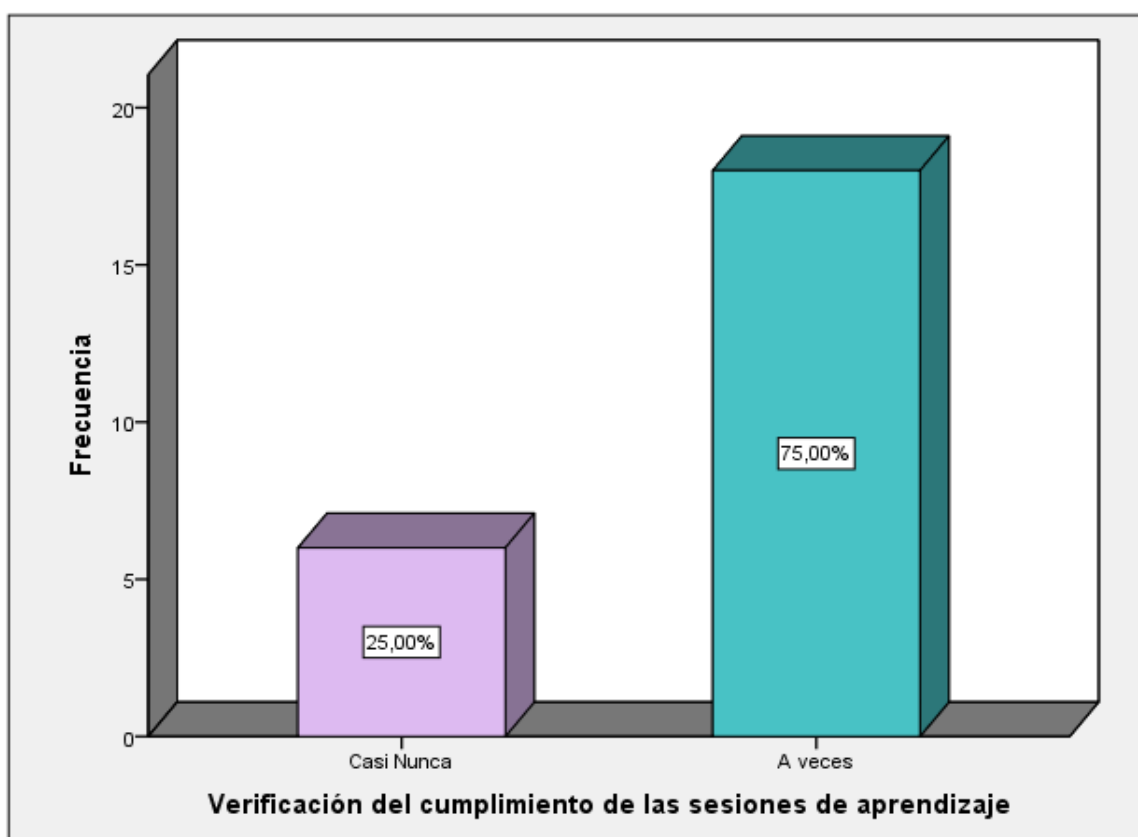


Figura 25: Resultado del ítem 25 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 25 se puede observar que el 25% de los profesores casi nunca cumplen con las sesiones de aprendizaje y el 75% de los docentes a veces cumplen con las sesiones de aprendizaje establecidos.

Tabla 27

Ítem 26: Control de los materiales didácticos que utiliza el docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	25,0	25,0	25,0
Casi Nunca	12	50,0	50,0	75,0
A veces	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

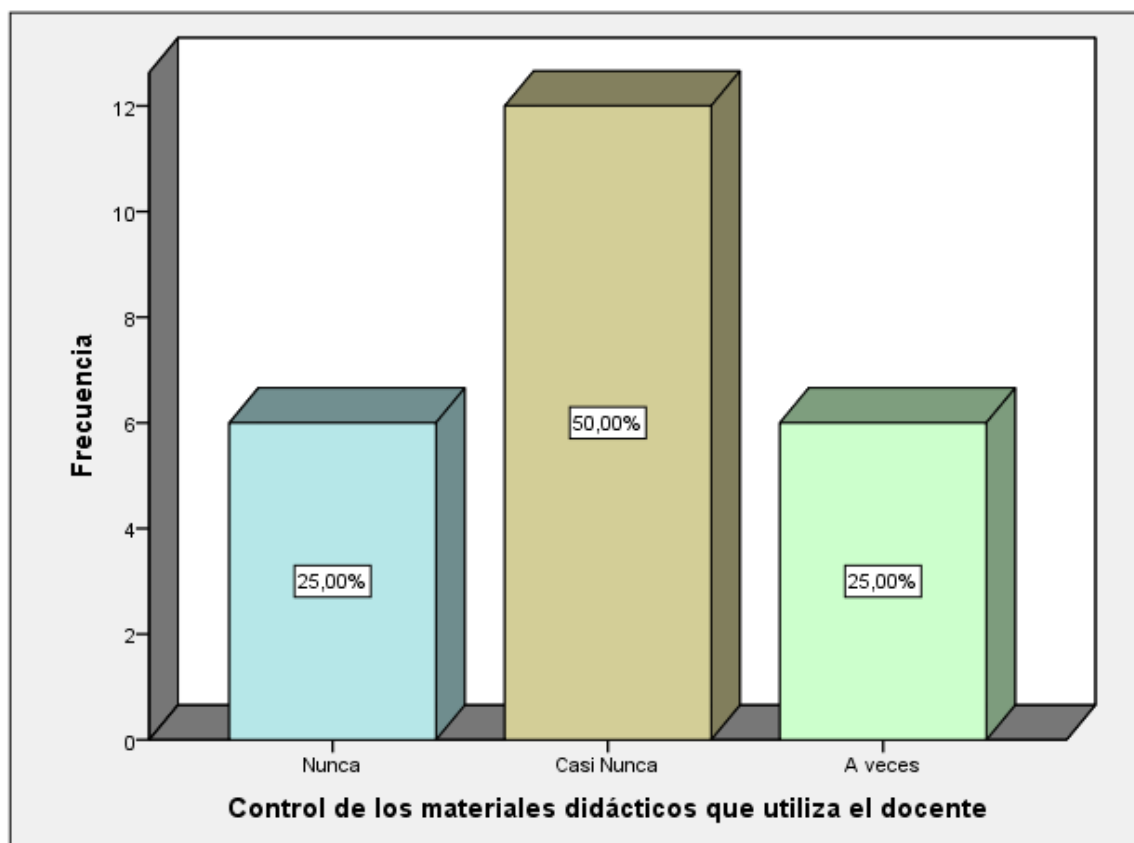


Figura 26: Resultado del ítem 26 de la Institución educativa Federico Villarreal
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 26 se puede apreciar que el 25% de los docentes nunca utilizan sus materiales didácticos; casi nunca utilizan sus materiales didácticos el 50% de los docentes y el 25% de los docentes a veces utilizan sus materiales didácticos.

Tabla 28

Ítem 27: La estrategia didáctica utilizada favorece al aprendizaje de los alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	12	50,0	50,0	50,0
Válido A veces	12	50,0	50,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

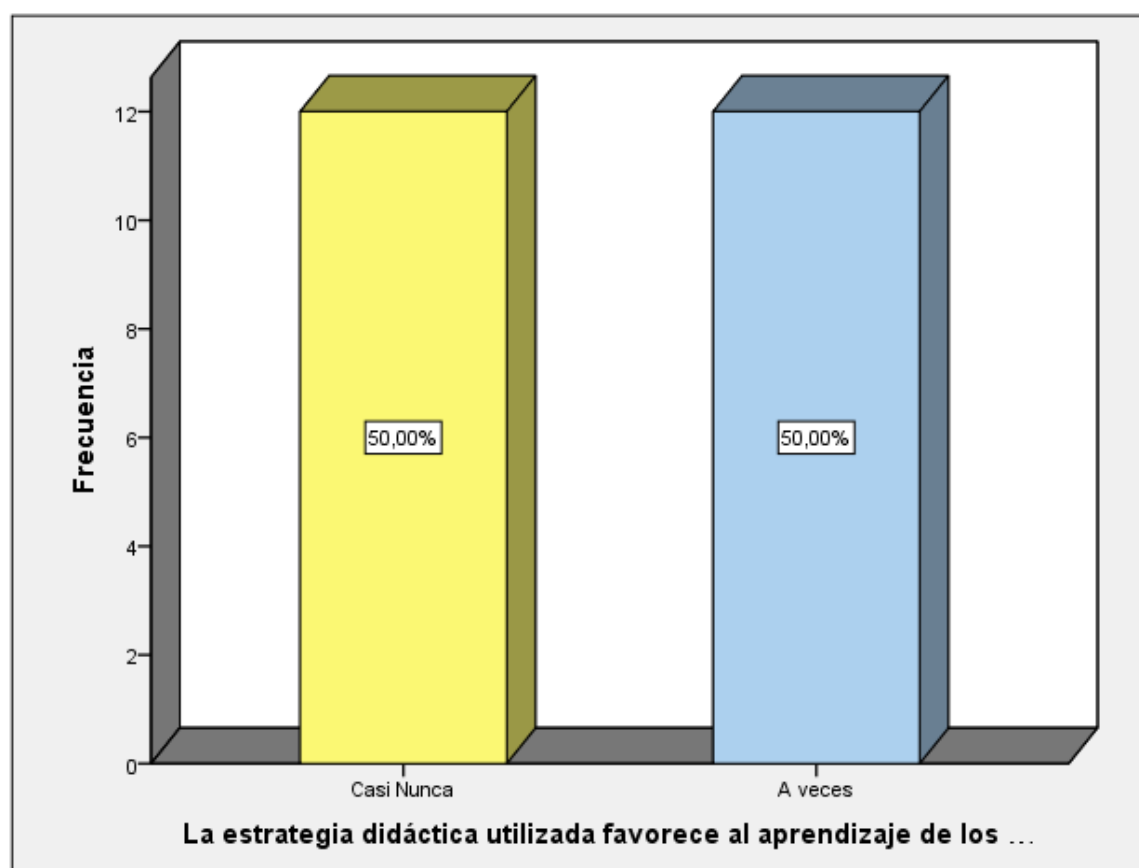


Figura 27: Resultado del ítem 27 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 27 se puede apreciar que el 50% de los docentes casi nunca utilizan estrategias que favorecen el aprendizaje de los alumnos y el 50% de los docentes utilizan a veces estrategias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.

Tabla 29

Ítem 28: Tiene años de experiencia en las aulas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	37,5	37,5	37,5
	Casi siempre	13	54,2	54,2	91,7
	Siempre	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

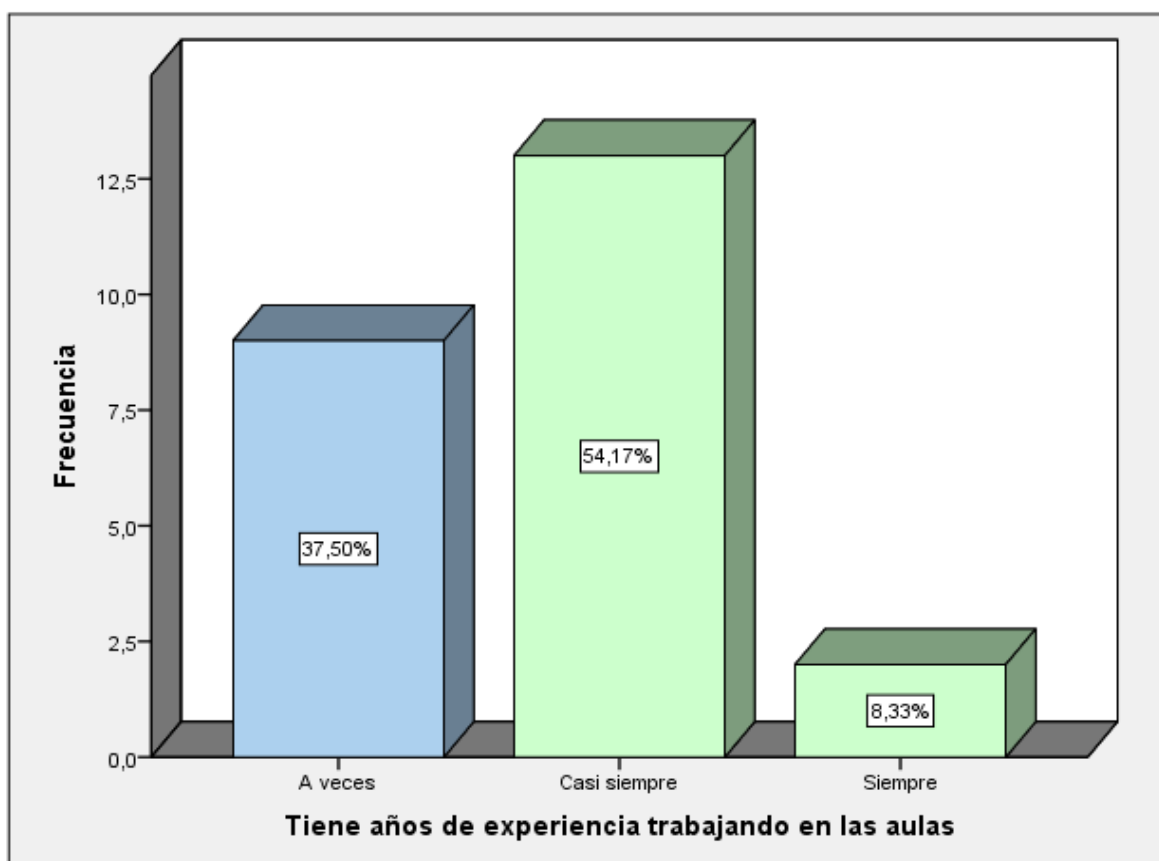


Figura 28: Resultado del ítem 28 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 28 se puede deducir que el 37,50% de los docentes a veces tuvieron experiencia dentro de las aulas, el 24,17% de los docentes casi siempre tuvieron experiencia dentro de las aulas y el 8,33% de los docentes tuvieron siempre experiencias laborales en las aulas.

Tabla 30

Ítem 29: El docente realiza proyectos de investigación y/o docencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	12	50,0	50,0	50,0
Válido A veces	12	50,0	50,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22



Figura 29: Resultado del ítem 29 de la Institución educativa Federico Villarreal

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 29 se puede deducir que el 50 % de los docentes casi nunca realizan proyectos de investigación o docencia y el 50% de los docentes a veces realizan proyectos de investigación o docencia.

Tabla 31

Ítem 30: Cursos de actualización pedagógica que tomó el docente en los últimos dos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	6	25,0	25,0	25,0
Válido A veces	18	75,0	75,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

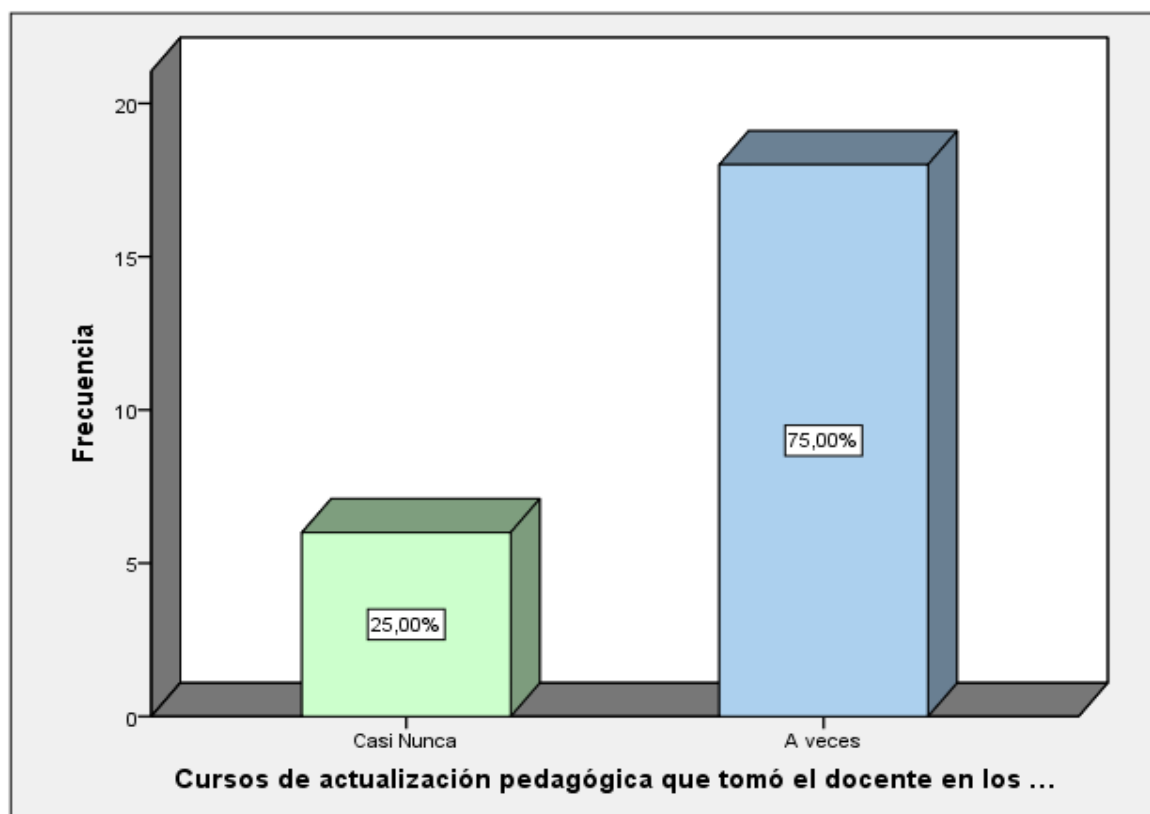


Figura 30: Resultado del ítem 30 de la Institución educativa Federico Villarreal
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 30 se puede decir que el 25% de los docentes casi nunca realizan cursos de actualización pedagógica durante los dos últimos años y el 75% de los docentes a veces realizaron cursos de actualización durante los últimos dos años.

Tabla 32

Ítem 31: Asistencia a eventos académicos (formación docente, actualización profesional, educación continua, cursos extracurriculares).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	25,0	25,0	25,0
Casi siempre	12	50,0	50,0	75,0
Siempre	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

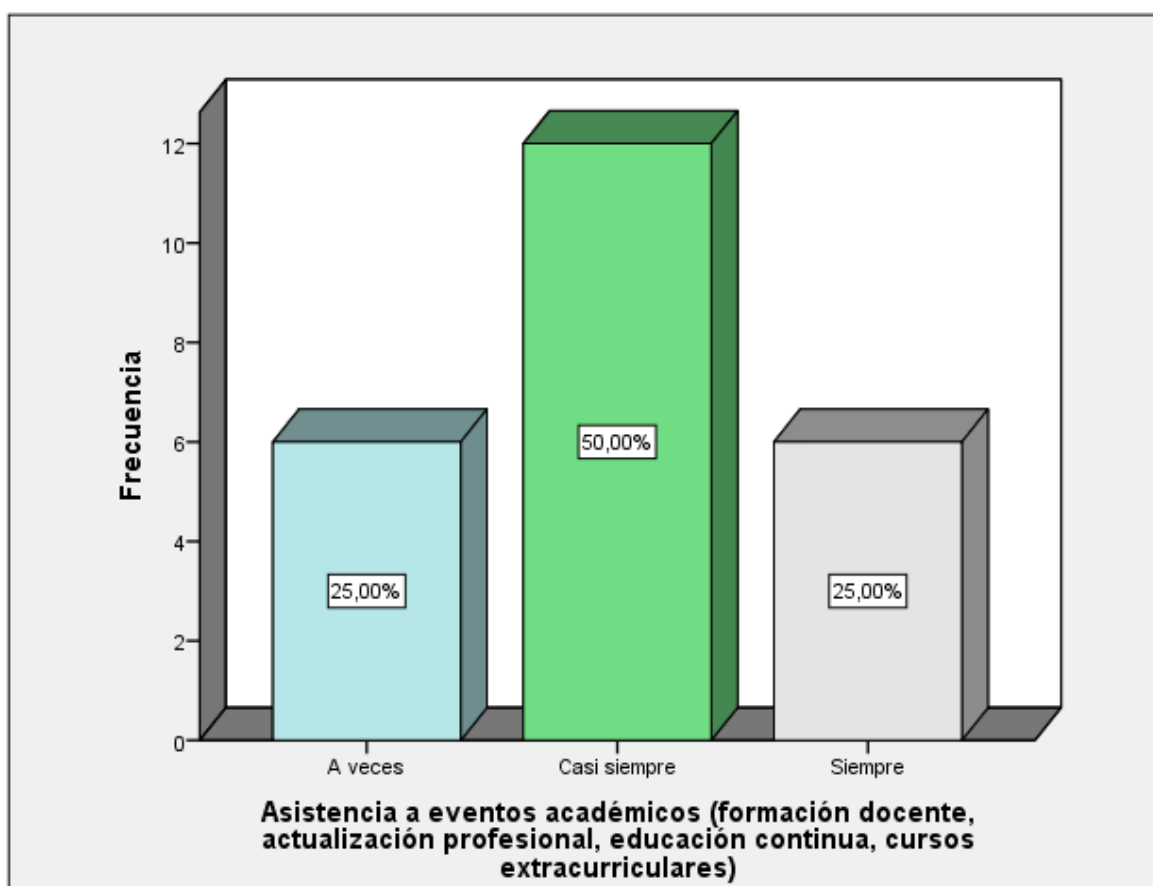


Figura 31: Resultado del ítem 31 de la Institución educativa Federico Villarreal
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 31 se puede apreciar que el 25% de los docentes asiste a veces a eventos académicos; el 50% de los docentes casi siempre asiste a eventos académicos y el 25% de los docentes asiste siempre a eventos académicos de formación profesional.

Tabla 33

Ítem 32: Número total de libros y otros materiales que ofrece la institución a sus docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	25,0	25,0
	Casi siempre	6	25,0	50,0
	Siempre	12	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

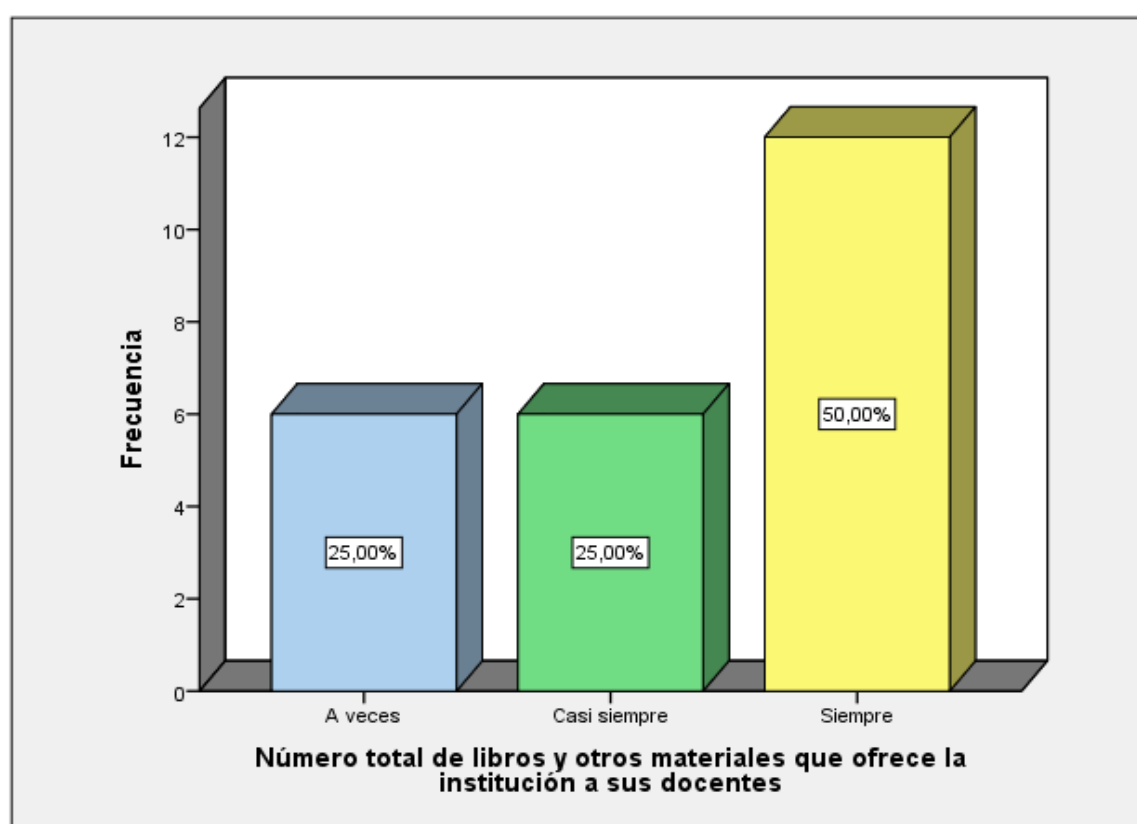


Figura 32: Resultado del ítem 32 de la Institución educativa Federico Villarreal
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 32 se puede apreciar que el 25% de los docentes a veces utiliza los libros y otros materiales que le proporciona la institución; el 25% de los docentes utiliza casi siempre los libros y otros materiales que ofrece la institución y en un 50% de docentes utilizan siempre los libros y materiales que ofrece la institución.

- Hallando resultados para la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Tabla 34

Ítem 1: Las evaluaciones se hacen a través de los reportes escritos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	36,1	36,1	36,1
Casi siempre	20	55,6	55,6	91,7
Siempre	3	8,3	8,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

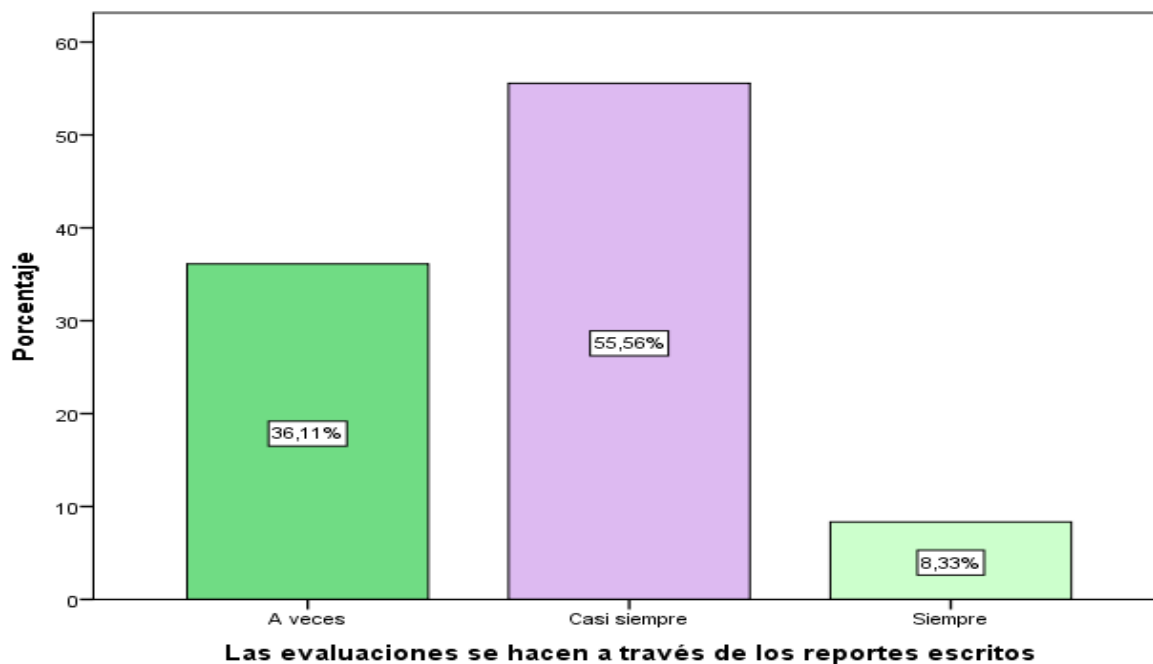


Figura 33: Resultado del ítem 1 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 33 se puede observar que el 36,11% de los docentes a veces son evaluados a través de los reportes escritos; el 55,56% de los docentes casi siempre son evaluados a través de los reportes escritos y el 8,33% de los docentes siempre son evaluados a través de reportes escritos realizados por los coordinadores pedagógicos.

Tabla 35

Ítem 2: Existe control del proceso de enseñanza-aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	41,7	41,7
	Casi siempre	18	50,0	91,7
	Siempre	3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

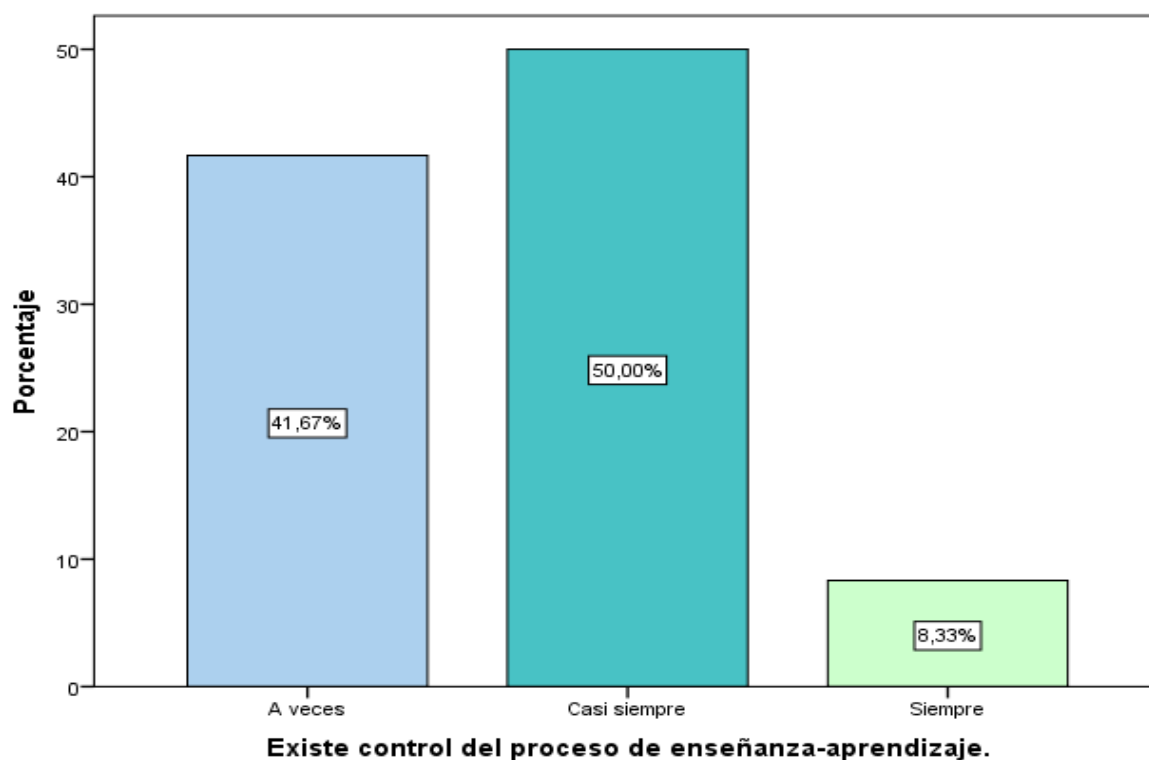


Figura 34: Resultado del ítem 2 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 34 se puede apreciar que en el 41,67% de los docentes a veces existe el control en cuanto al proceso de la enseñanza y aprendizaje; en el 50% de los docentes casi siempre existe el control en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por otro lado, en el 8,33% de los docentes siempre existe el control en cuanto al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 36

Ítem 3: Acompañamiento a estudiantes mediante la Atención de Tutoría Integral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A veces	23	63,9	63,9
Válido	Casi siempre	13	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

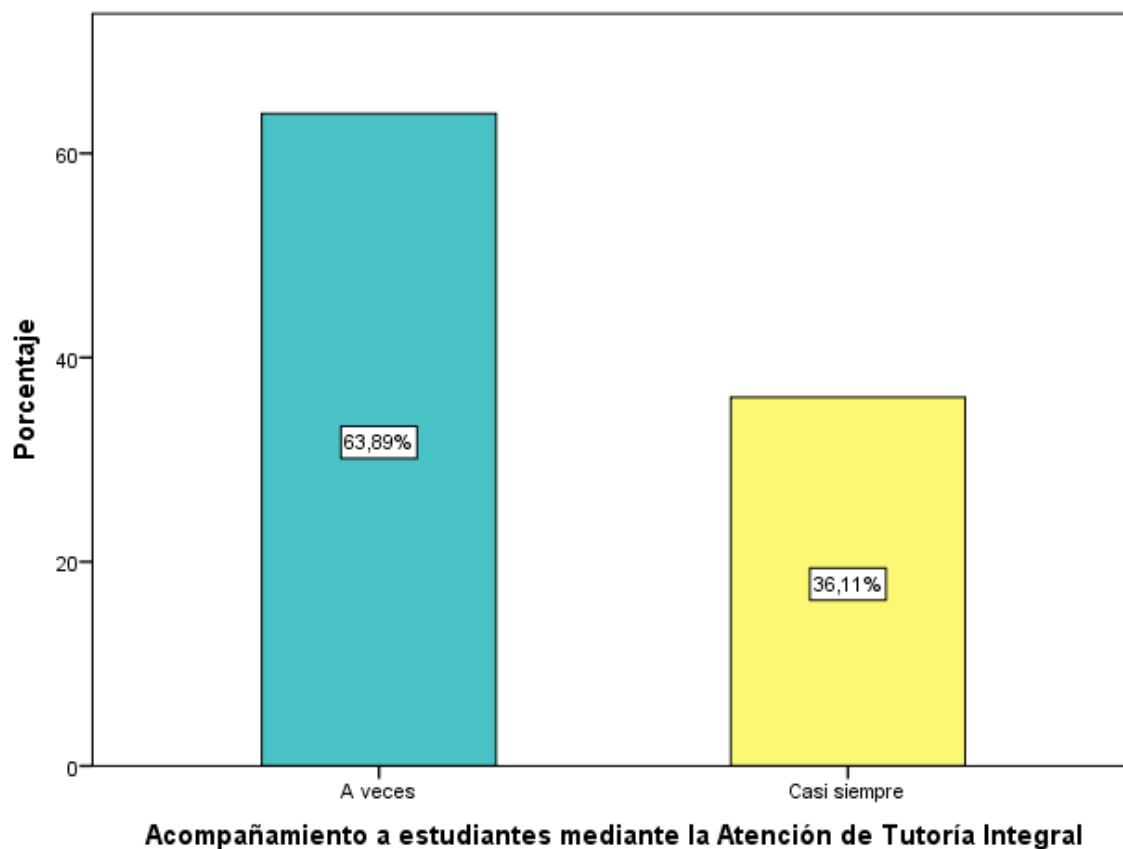


Figura 35: Resultado del ítem 3 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 35 se puede apreciar que el 63,89% de los docentes a veces realizan el acompañamiento a estudiantes mediante la atención de tutoría integral; por otro lado, el 36,11% de los docentes casi siempre realizan el acompañamiento a estudiantes mediante la atención de tutoría integral.

Tabla 37

Ítem 4: Reforzamiento pedagógico al estudiante

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	58,3	58,3
	Casi siempre	14	38,9	97,2
	Siempre	1	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

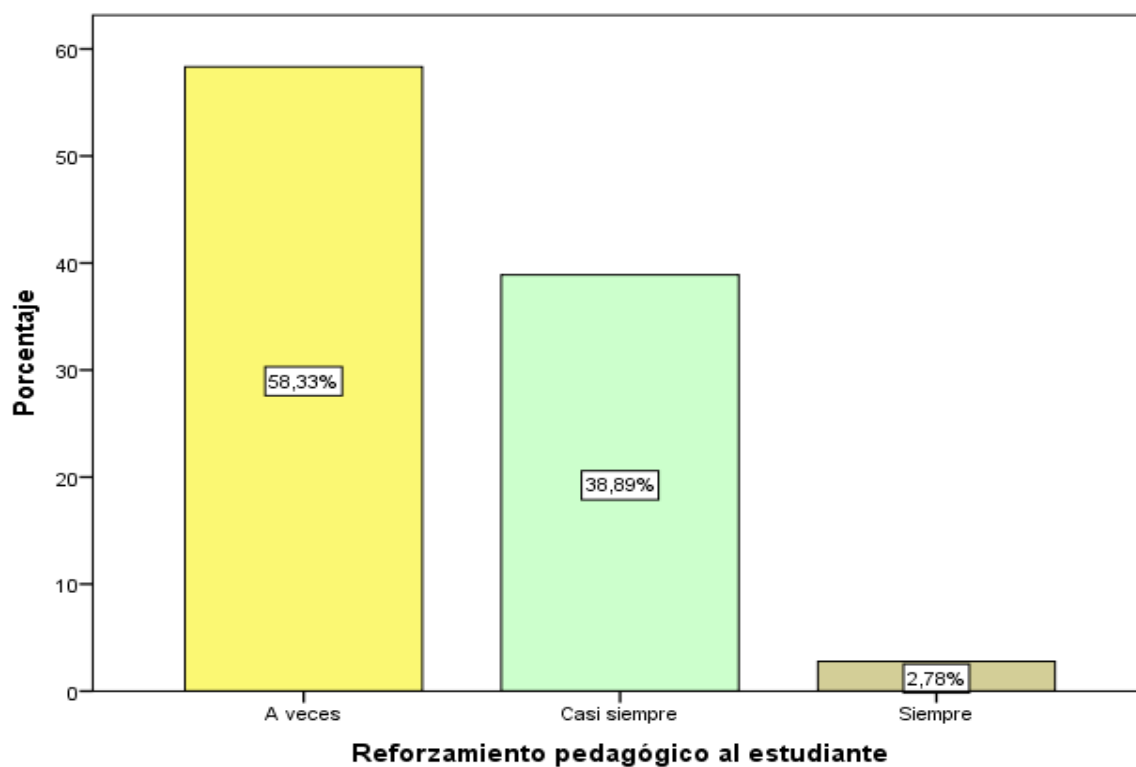


Figura 36: Resultado del ítem 4 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 36 se puede observar que el 58,33% de los docentes a veces realiza el reforzamiento pedagógico a los estudiantes; el 38,89% de los docentes casi siempre realiza el reforzamiento pedagógico a los estudiantes y el otro 2,78% de los docentes siempre realizan reforzamientos pedagógicos a sus estudiantes.

Tabla 38

Ítem 5: Existe la supervisión de las labores que desempeña el docente el aula

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	9	25,0	25,0	25,0
Válido	A veces	27	75,0	75,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

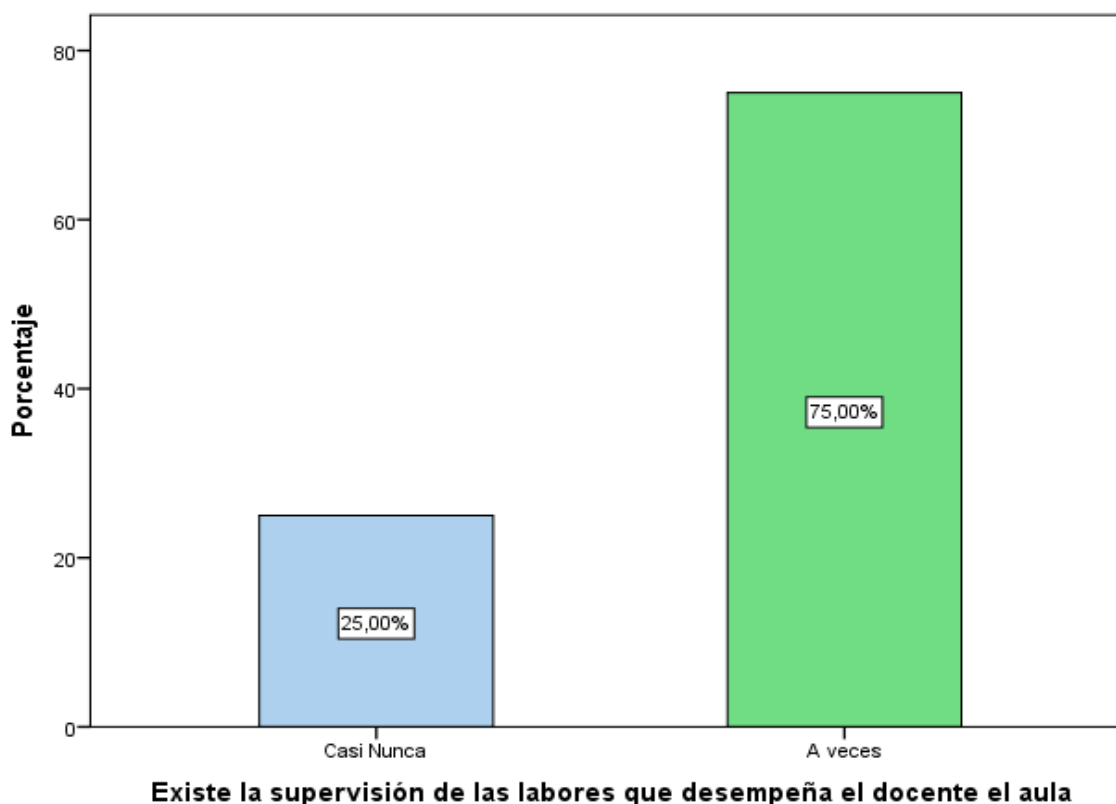


Figura 37: Resultado del ítem 5 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

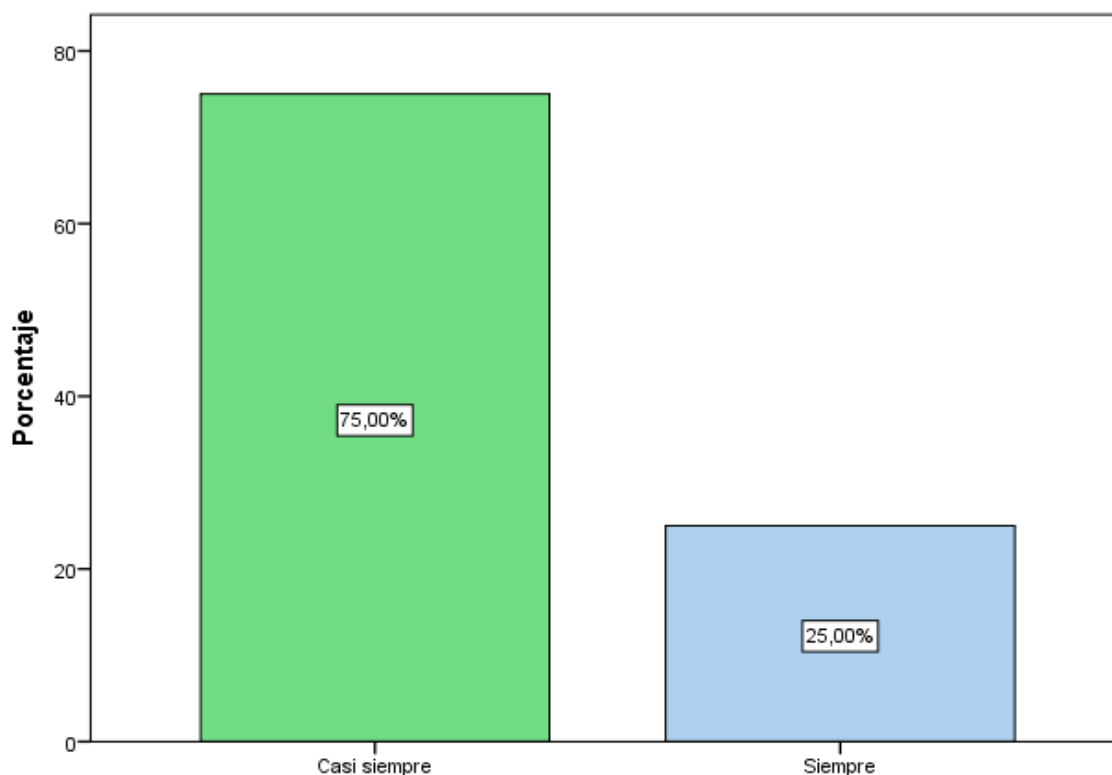
De la figura 37 se puede deducir que el 25 % de los docentes casi nunca recibe la supervisión en cuanto a las labores que desempeña en el aula y el 75% de docentes recibe a veces la supervisión de las labores que desempeña en aula.

Tabla 39

Ítem 6: El control de las labores del docente es adecuada para lograr los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>Casi siempre</i>	27	75,0	75,0	75,0
Válido <i>Siempre</i>	9	25,0	25,0	100,0
<i>Total</i>	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22



El control de las labores del docente es adecuada para lograr los objetivos.

Figura 38: Resultado del ítem 6 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 38 se puede deducir que al 75 % de los docentes casi siempre se realiza el control de sus labores para el logro de los objetivos y al 25% de los docentes siempre se realiza el control de sus labores para el logro de los objetivos.

Tabla 40

Ítem 7: Acompañamiento pedagógico permanente al docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	9	25,0	25,0	25,0
Válido A veces	27	75,0	75,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

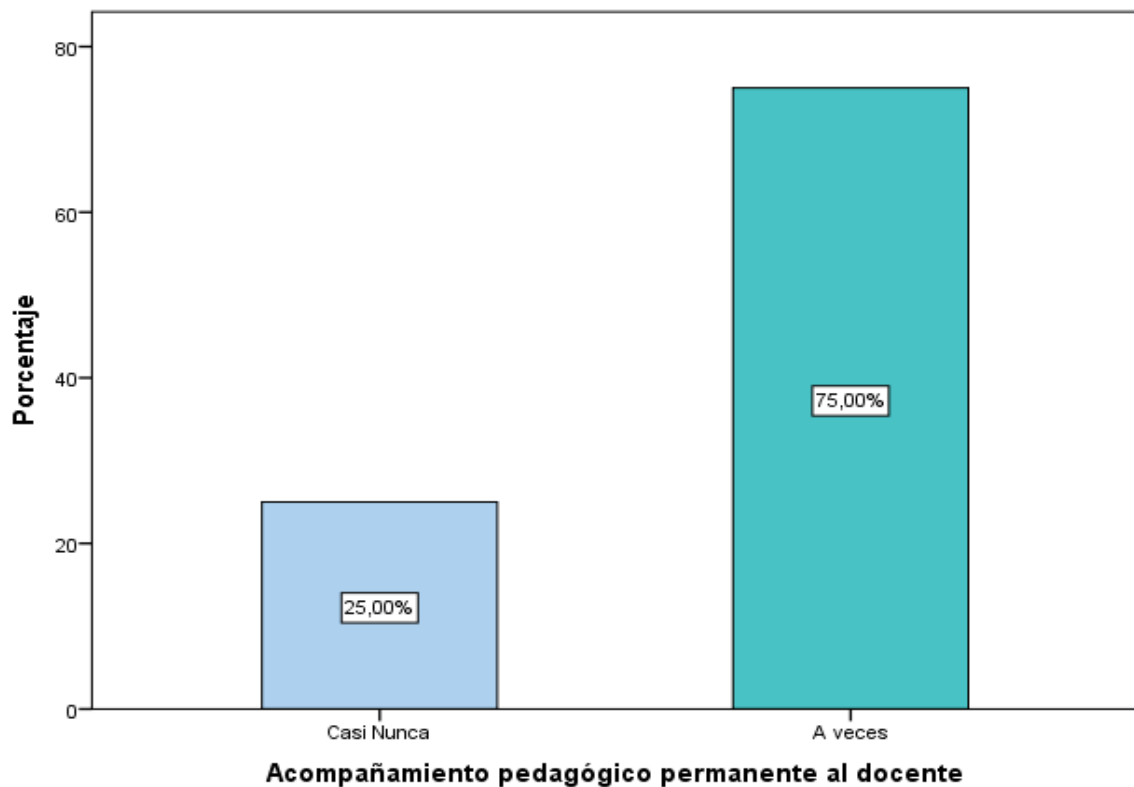


Figura 39: Resultado del ítem 7 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 39 se aprecia que el 25% de los docentes casi nunca cuentan con acompañamiento pedagógico y que el 75% de los docentes solo a veces cuentan con acompañamiento pedagógico en las aulas.

Tabla 41

Ítem 8: Capacitación en metodologías alternativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	9	25,0	25,0	25,0
A veces	1	2,8	2,8	27,8
Válido Casi siempre	18	50,0	50,0	77,8
Siempre	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

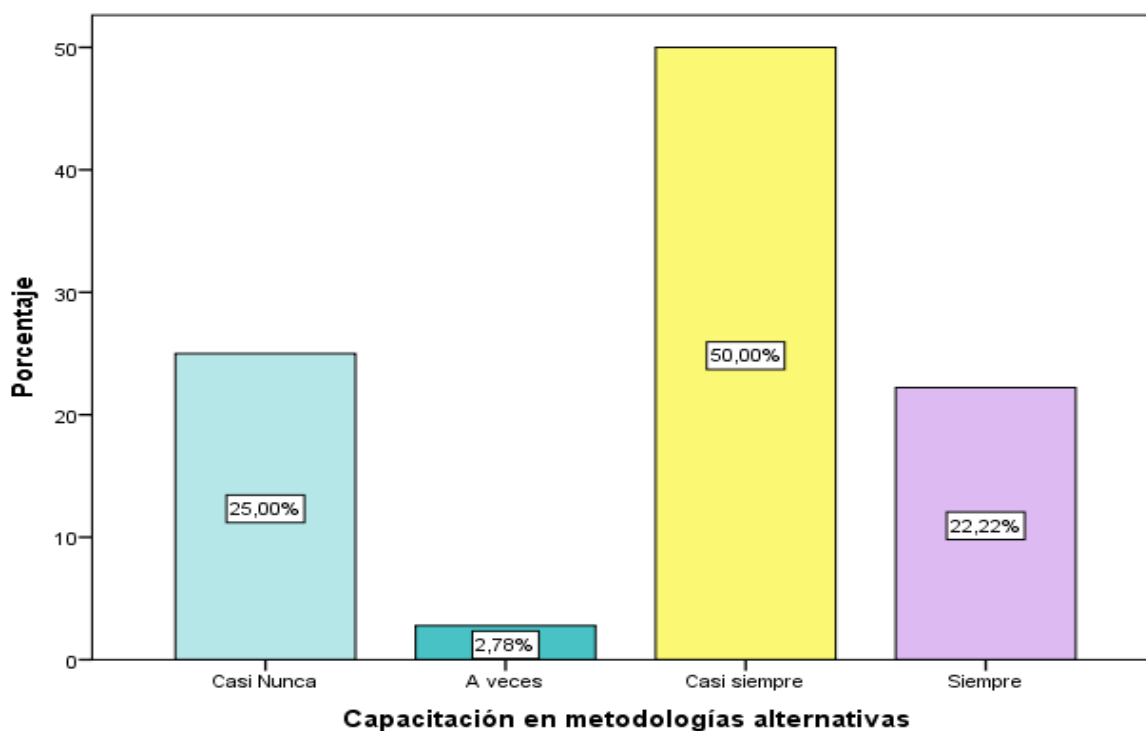


Figura 40: Resultado del ítem 8 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 40 se puede deducir que el 25% del docente casi nunca tienen capacitación en metodologías alternativas para la enseñanza de sus alumnos; el 2,78% de los docentes son capacitados a veces; el 50% de los docentes casi siempre son capacitados en metodologías alternativas y el 22,22% de los docentes siempre reciben capacitación en metodologías alternativas.

Tabla 42

Ítem 9: Cumplimiento de las horas efectivas en las aulas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	25,0	25,0
	A veces	18	50,0	75,0
	Casi siempre	9	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

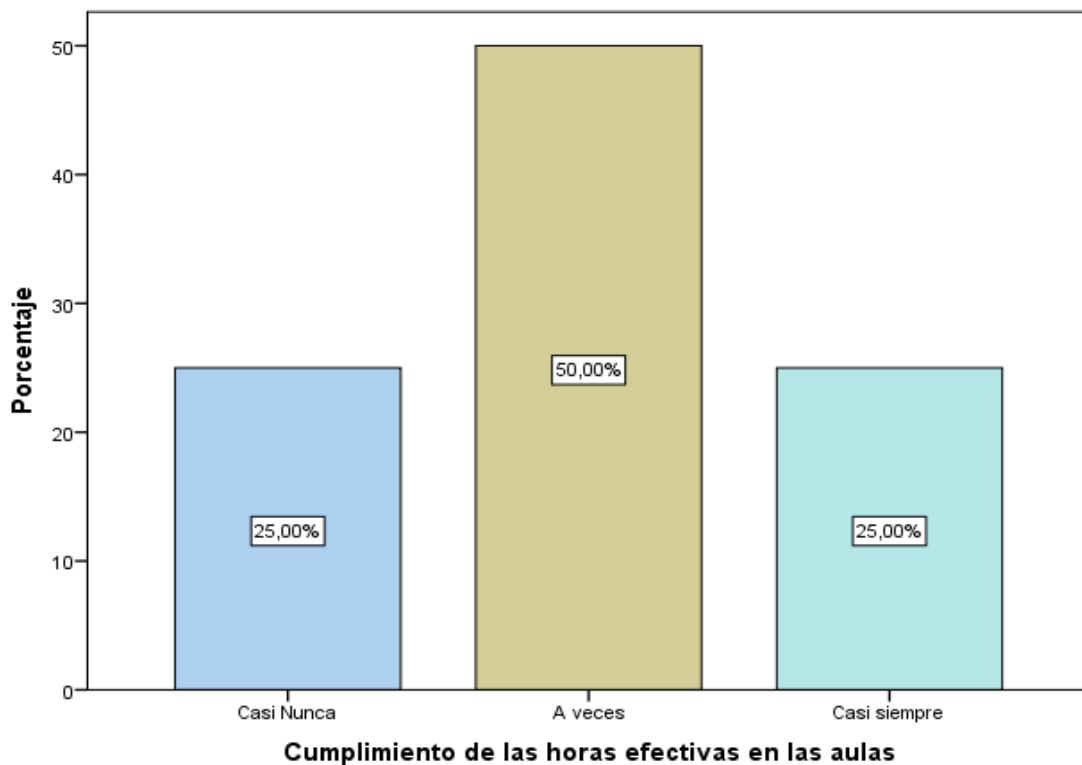


Figura 41: Resultado del ítem 9 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 41 se puede observar que el 25% de los docentes casi nunca cumplen con las horas efectivas dentro de las aulas, el 50 % de los docentes a veces cumplen con las horas efectivas y el 25% casi siempre cumplen con las horas efectivas dentro de las aulas.

Tabla 43

Ítem 10: Resoluciones de felicitación recibidas en el último semestre

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	25,0	25,0
	A veces	9	25,0	50,0
	Casi siempre	18	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

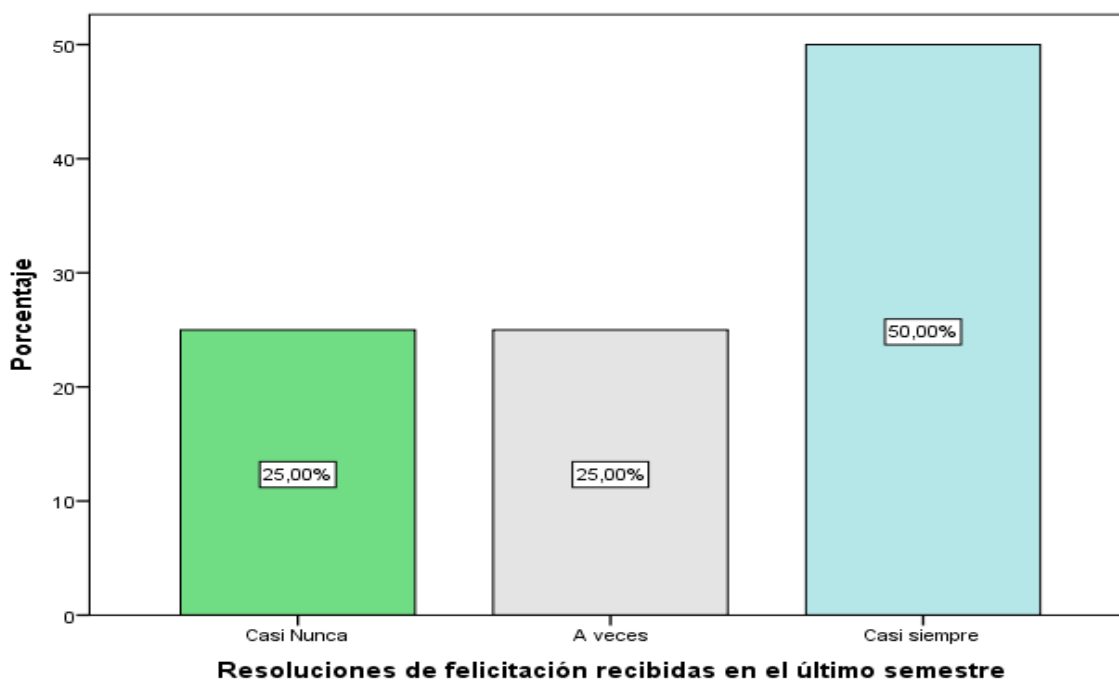


Figura 42: Resultado del ítem 10 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 42 se observan que el 25% de los docentes casi nunca recibieron resoluciones de felicitación en el último semestre; el 25% de los docentes recibieron a veces resoluciones de felicitación y el 50% de los docentes casi siempre recibieron resoluciones de felicitación en el último semestre.

Tabla 44

Ítem 11: Resoluciones de reconocimiento emitidas por la UGEL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	9	25,0	25,0	75,0
	Siempre	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

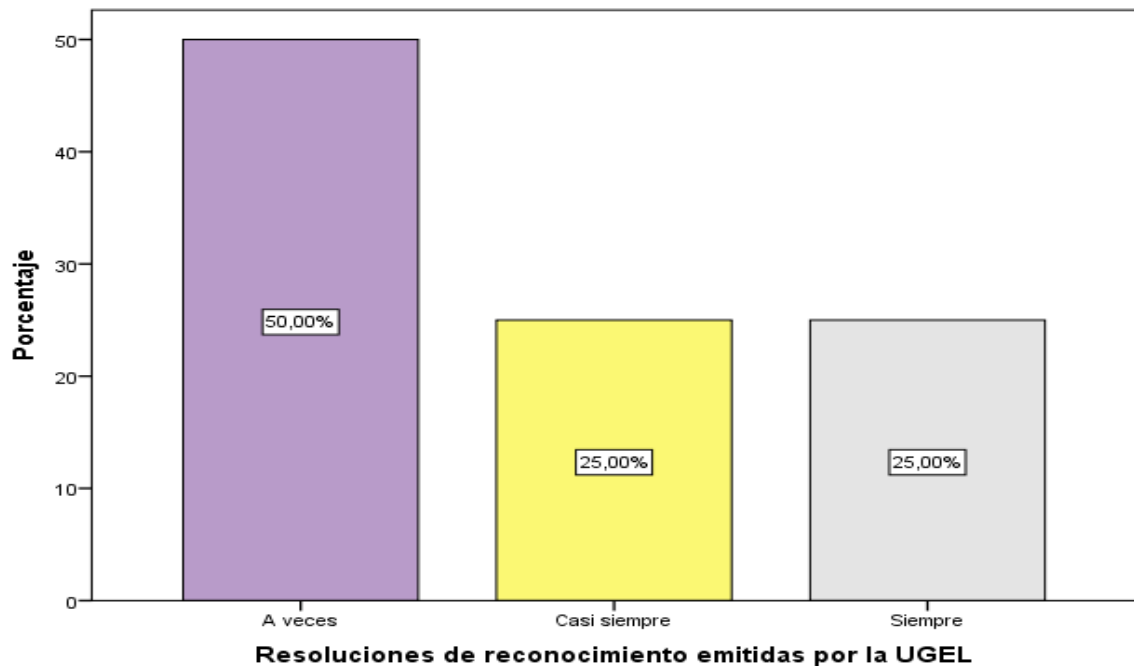


Figura 43: Resultado del ítem 11 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 43 se muestra que el 50% de los docentes reciben a veces resoluciones de reconocimiento que son emitidas por la UGEL; el 25% casi siempre y el otro 25% siempre reciben resoluciones de reconocimiento emitidas por la UGEL.

Tabla 45

Ítem 12: Resoluciones de agradecimiento emitidas por la UGEL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	18	50,0	50,0	50,0
Válido	A veces	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

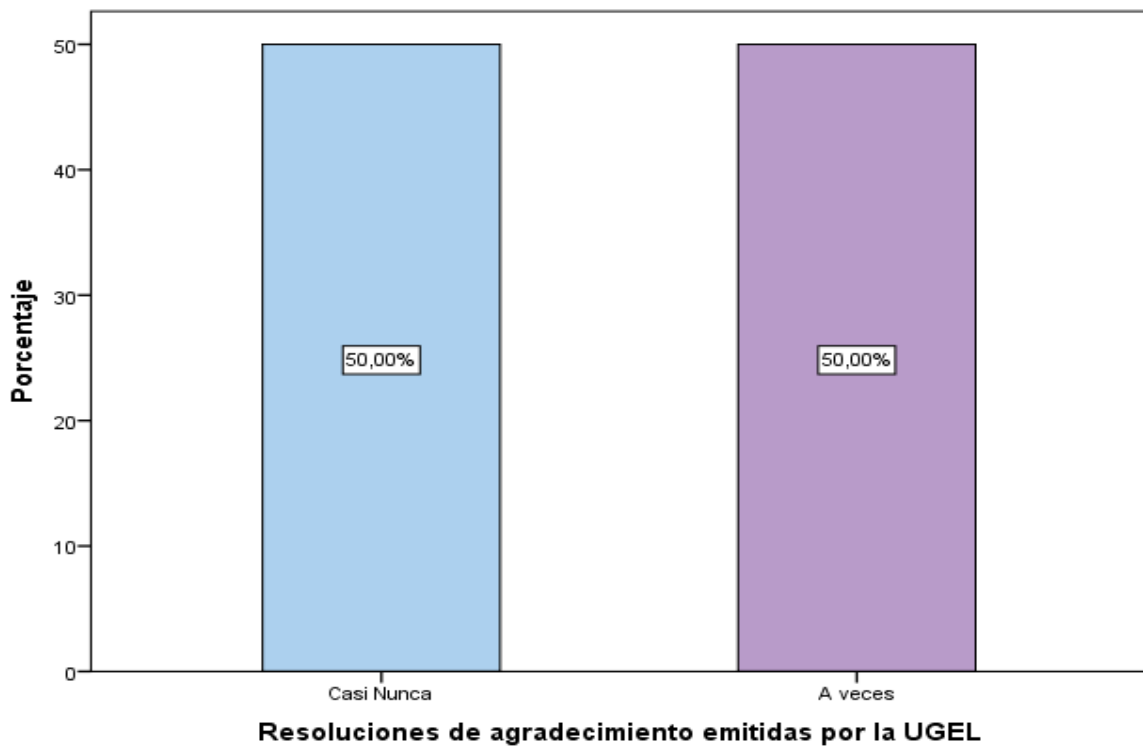


Figura 44: Resultado del ítem 12 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 44 se puede deducir que el 50% de los docentes casi nunca obtienen resoluciones de agradecimiento y el 50% de los docentes a veces reciben resoluciones de agradecimiento que son emitidas por la UGEL.

Tabla 46

Ítem 13: Reforzamiento al docente mediante talleres y trabajo colegiado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	19,4	19,4	19,4
Casi Nunca	18	50,0	50,0	69,4
A veces	11	30,6	30,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

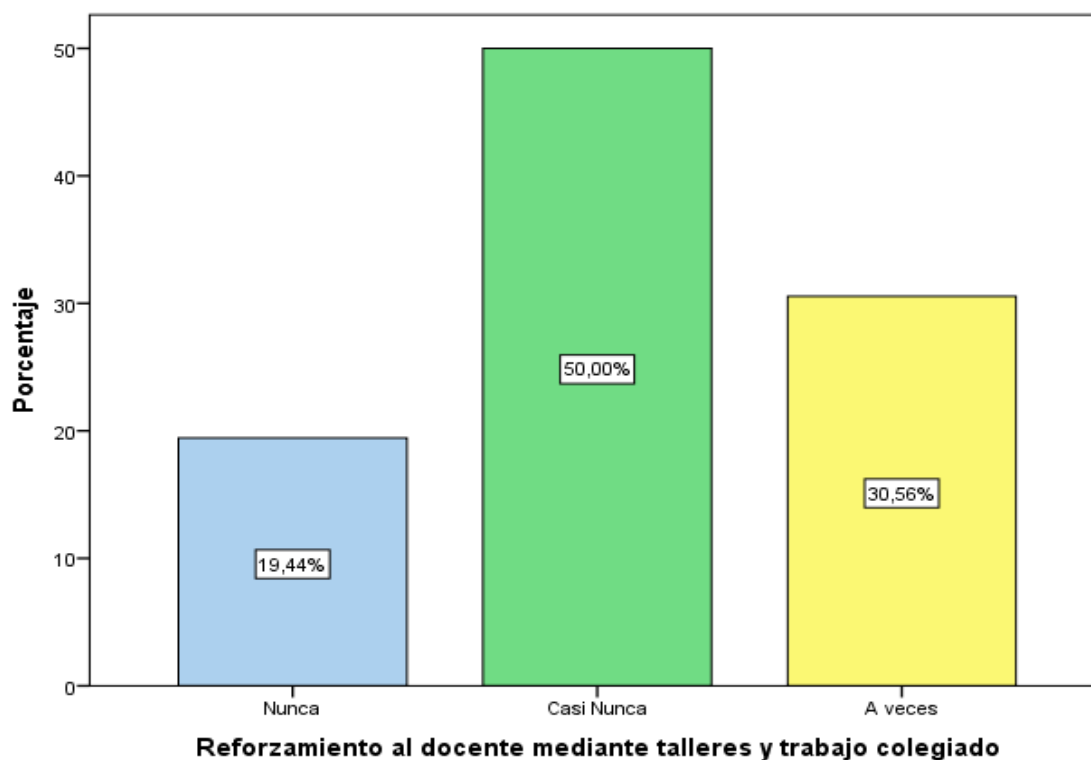


Figura 45: Resultado del ítem 13 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 45 se puede apreciar que el 19,44% de los docentes nunca recibe reforzamiento mediante talleres y trabajos colegiados; el 50% de los docentes casi nunca y solo el 30,56 de los docentes recibe reforzamiento mediante talleres y trabajos colegiados a veces.

Tabla 47

Ítem 14: Cumplimiento con la entrega puntual de informes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	19,4	19,4
	Casi Nunca	9	25,0	44,4
	A veces	20	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

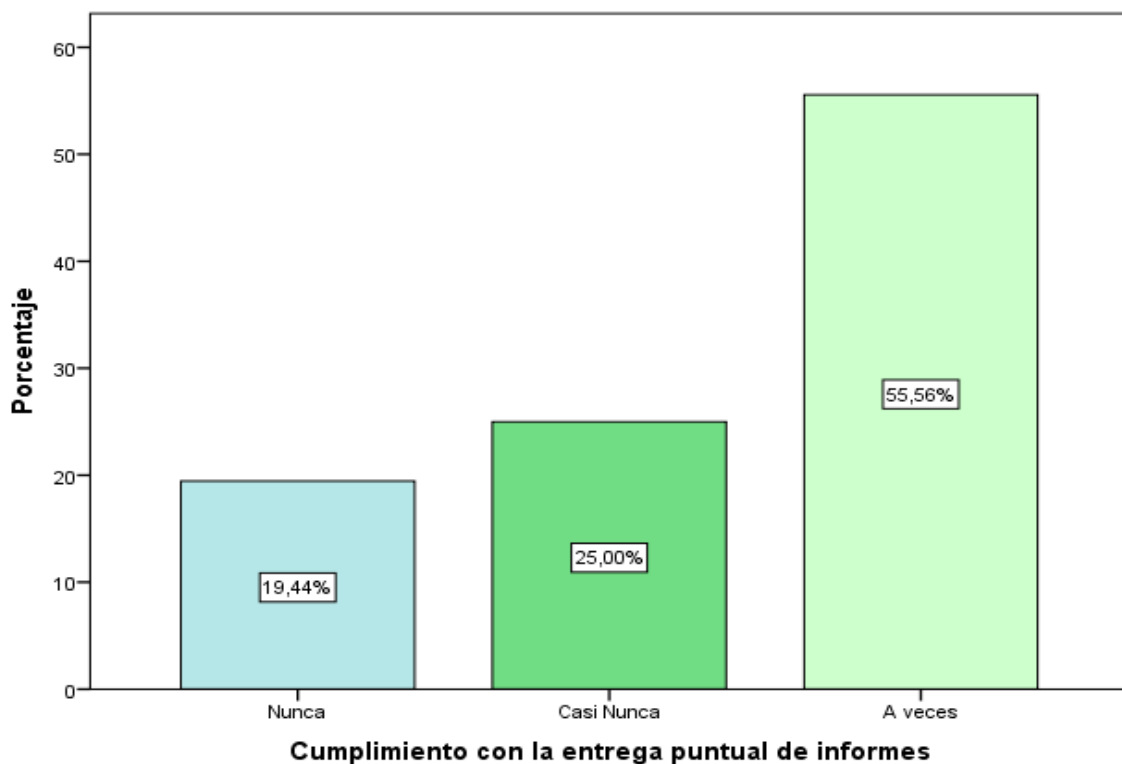


Figura 46: Resultado del ítem 14 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 46 se puede apreciar que el 19,44% de los docentes nunca cumplen con la entrega puntual de informes; el 25% de los docentes casi nunca cumplen con la entrega puntual de informes al órgano directivo de la II.EE y el 55,56% de los docentes a veces cumplen con la entrega puntual de informes.

Tabla 48

Ítem 15: *Cumple con las indicaciones transmitidas por el coordinador pedagógico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,8	2,8	2,8
Casi Nunca	9	25,0	25,0	27,8
A veces	26	72,2	72,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia - SPSS V22*

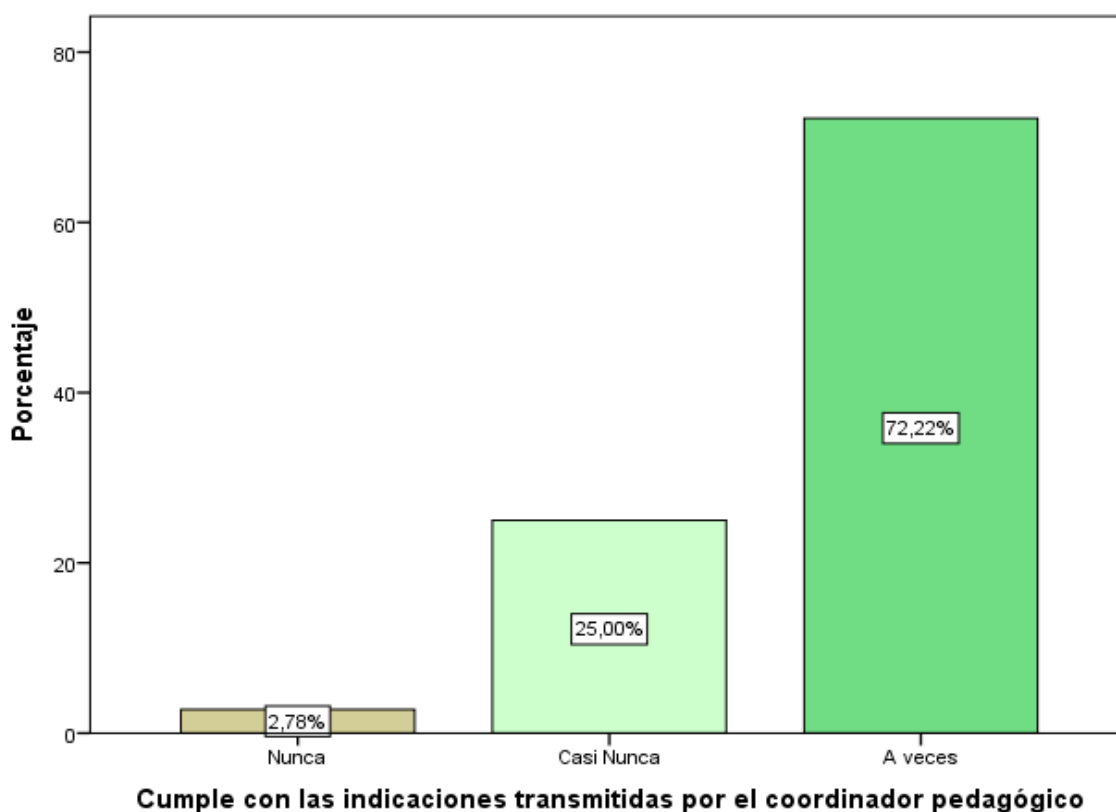


Figura 47: Resultado del ítem 15 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: *Elaboración propia - SPSS V22*

De la figura 47 se puede apreciar que el 2,78% de los docentes nunca cumplen con las indicaciones transmitidas por el coordinador pedagógico; por otro lado el 25% de los docentes casi nunca cumplen con las indicaciones transmitidas por el coordinador pedagógico y el 72,22% de los docentes a veces cumplen con las indicaciones transmitidas por el coordinador pedagógico.

Tabla 49

Ítem 16: Subsana las observaciones transmitidas por el coordinador pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	9	25,0	25,0	25,0
Válido	Casi siempre	27	75,0	75,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

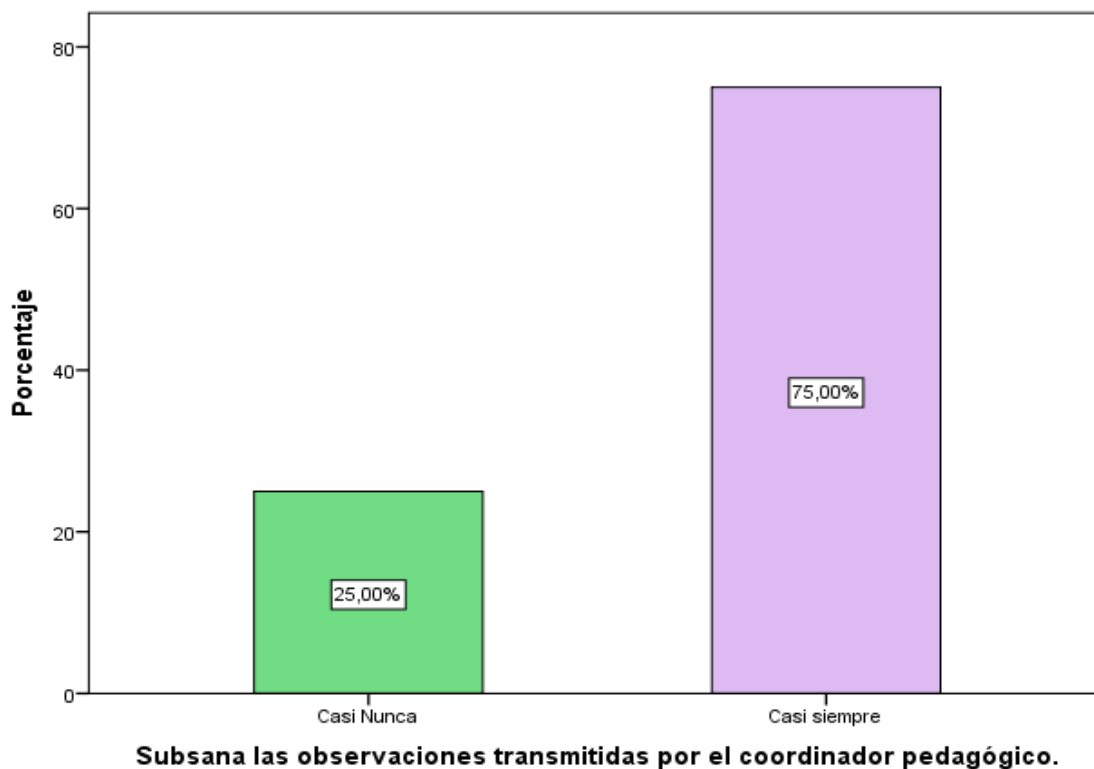


Figura 48: Resultado del ítem 16 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 48 se puede apreciar que el 25% de los docentes casi nunca subsanan las observaciones transmitidas por el coordinador pedagógico y casi siempre el 75% de los docentes realizan la subsanación de las observaciones realizadas por el coordinador pedagógico.

Tabla 50

Ítem 17: Estudiantes que desaproveban algunos cursos durante el año académico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,8	2,8	2,8
Casi Nunca	13	36,1	36,1	38,9
Válido A veces	21	58,3	58,3	97,2
Casi siempre	1	2,8	2,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

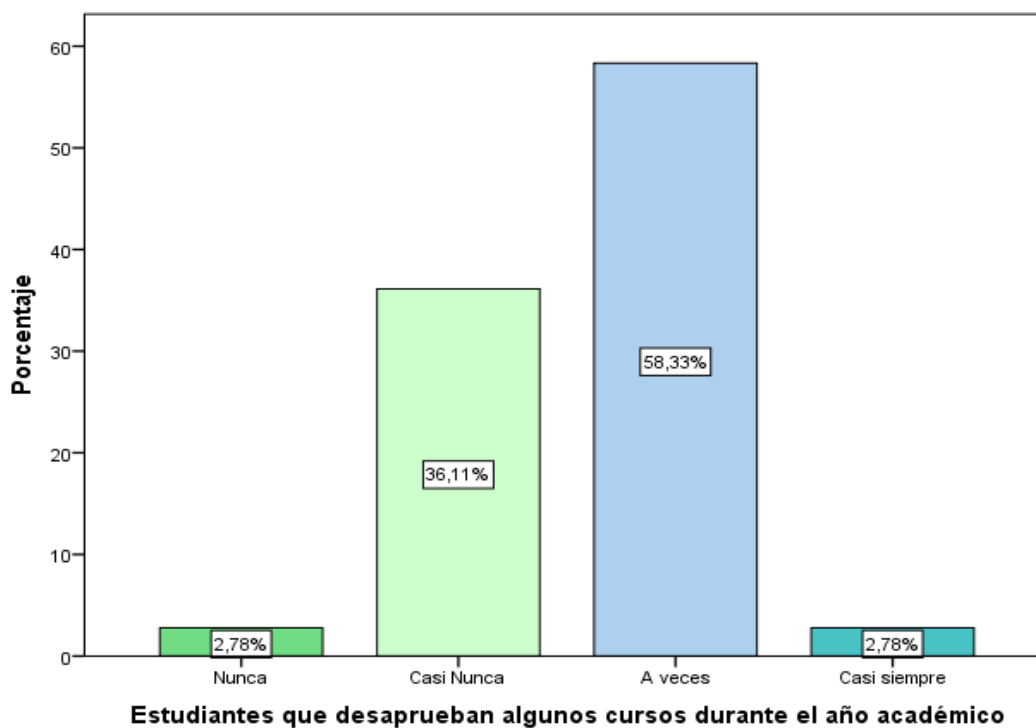


Figura 49: Resultado del ítem 17 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 49 se aprecia que el 2,78% de los estudiantes nunca desaproveban ningún curso; el 36,11% casi nunca desaproveban los diferentes cursos que llevan; mientras el 58,33% a veces desaproveba y el 2,78% siempre desaproveba.

Tabla 51

Ítem 18: Estudiantes sobresalientes que se encuentran en el tercio superior

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	18	50,0	50,0	50,0
A veces	16	44,4	44,4	94,4
Casi siempre	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

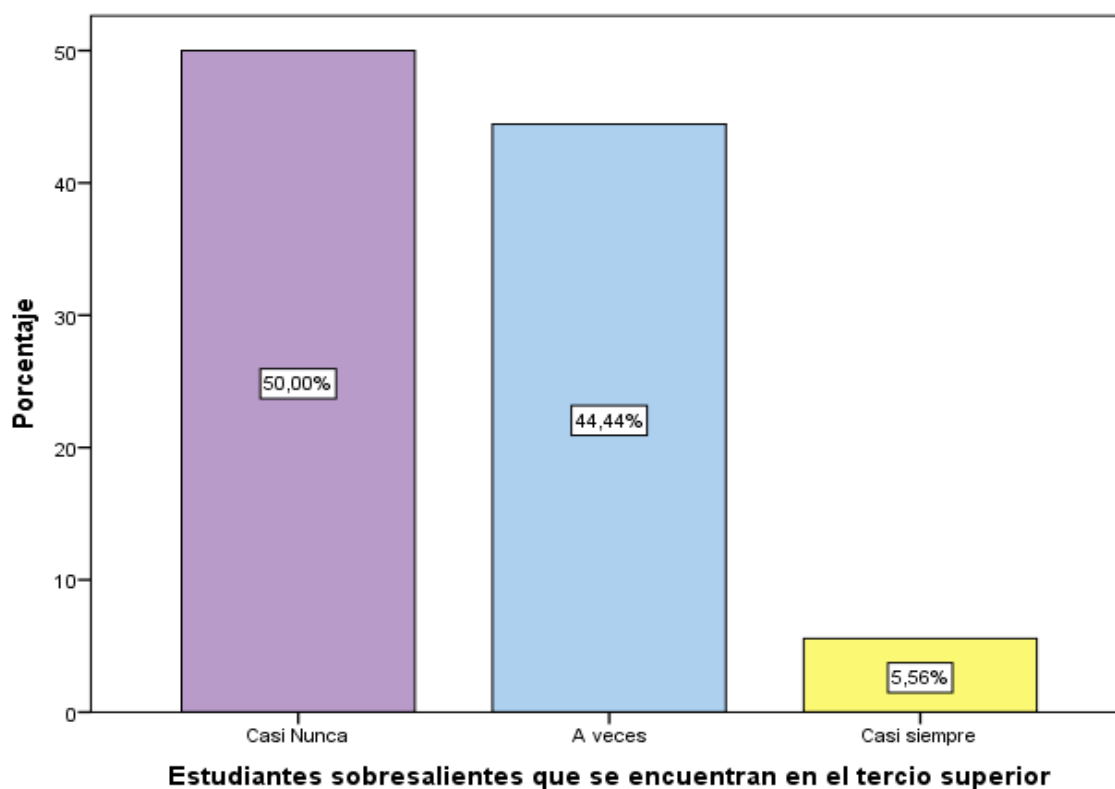


Figura 50: Resultado del ítem 18 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 50 se observa que el 50% de los estudiantes casi nunca se encuentran en el tercio superior; el 44,44% de los estudiantes a veces sobresalen en sus calificaciones y casi siempre el 5,56% siempre están en el tercio superior.

Tabla 52

Ítem 19: Cantidad de materiales educativos producidos al año

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	9	25,0	25,0	25,0
A veces	26	72,2	72,2	97,2
Casi siempre	1	2,8	2,8	100,0
Válido	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

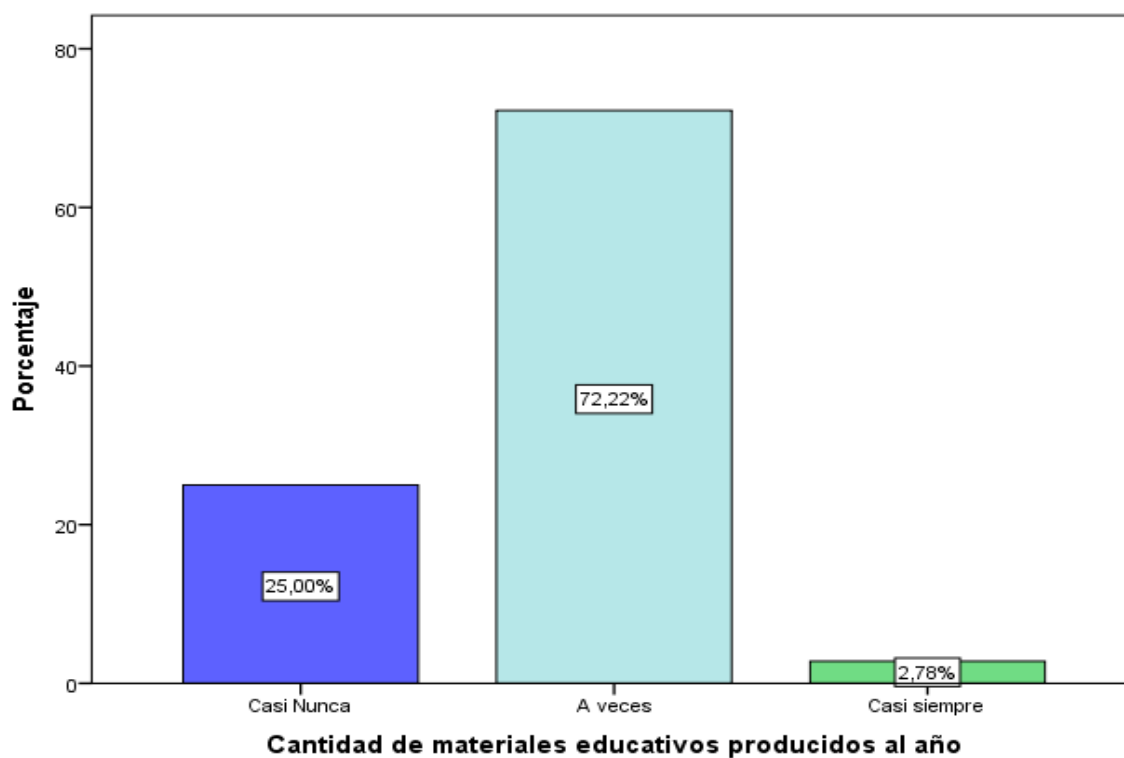


Figura 51: Resultado del ítem 19 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En figura 51 se puede observar que el 25% de los docentes casi nunca producen materiales educativos durante el año escolar y el 72,22% de los docentes a veces producen materiales educativos durante el año escolar por otro lado el 2,78% de los docentes casi siempre.

Tabla 53

Ítem 20: Logro de los objetivos al termino del año escolar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	15	41,7	41,7
	A veces	20	55,6	97,2
	Casi siempre	1	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

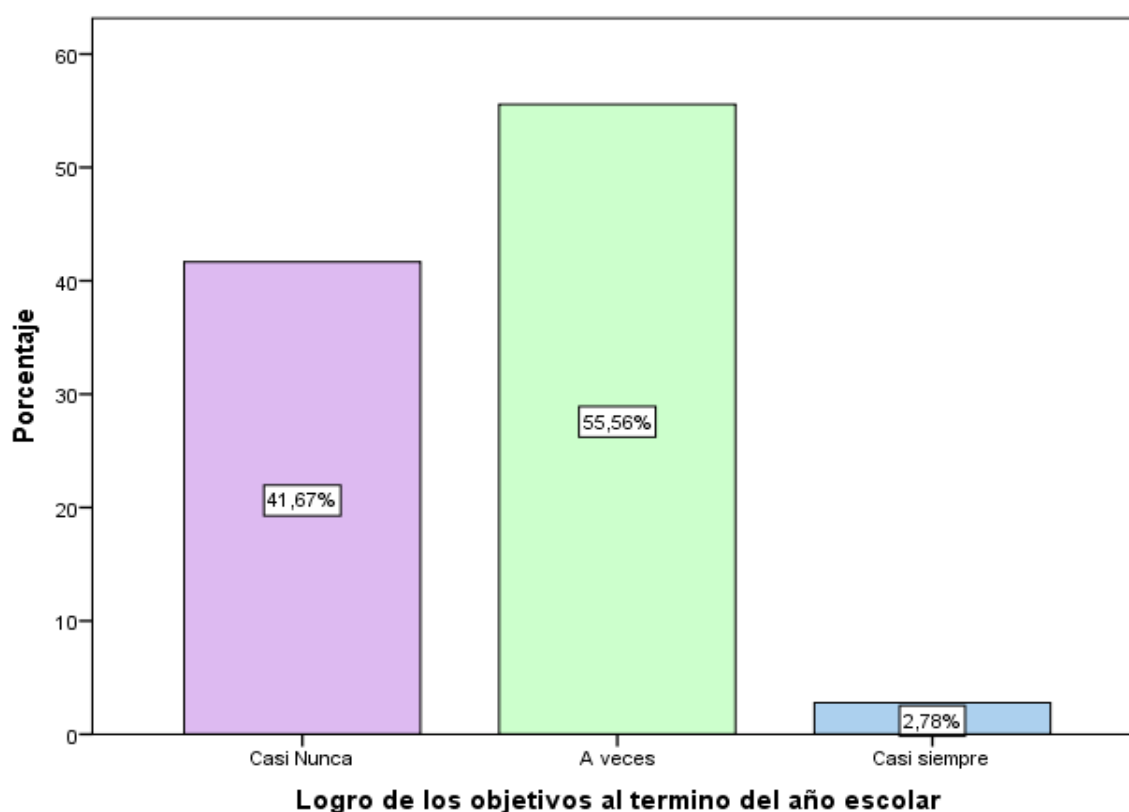


Figura 52: Resultado del ítem 20 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 52 se puede apreciar que el 41,67% de los docentes casi nunca logra los objetivos trazados al finalizar el año escolar y el 55,56% de los docentes logra los objetivos trazados a veces por otro lado el 2,78% de los docentes casi siempre logran los objetivos trazados durante el año escolar.

Tabla 54

Ítem 21: Artículos y revistas que haya publicado en los últimos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,6	5,6	5,6
Casi Nunca	6	16,7	16,7	22,2
Válido A veces	21	58,3	58,3	80,6
Casi siempre	7	19,4	19,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

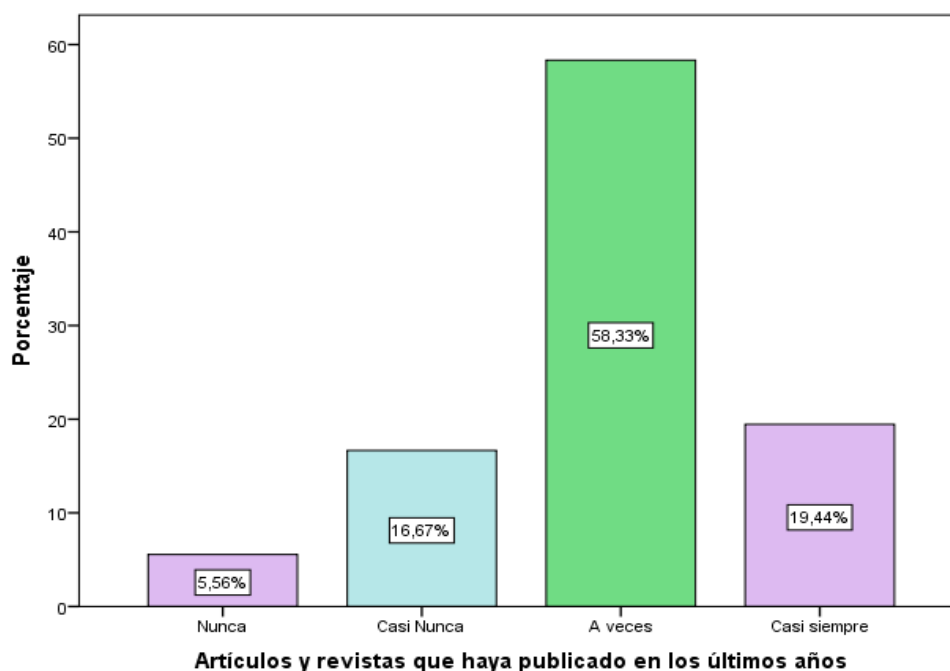


Figura 53: Resultado del ítem 21 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 53 se aprecia que del total de los docentes 5,56% nunca publicaron artículos ni revistas dentro de los últimos años; el 16,67% casi nunca realizaron publicaciones; el 58,33 a veces realizaron algunas publicaciones y el 19,44% de los docentes realizaron publicaciones de artículos y revistas casi siempre durante los últimos años.

Tabla 55

Ítem 22: Proyectos realizados por el docente en los últimos dos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	8	22,2	22,2	22,2
A veces	24	66,7	66,7	88,9
Casi siempre	4	11,1	11,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

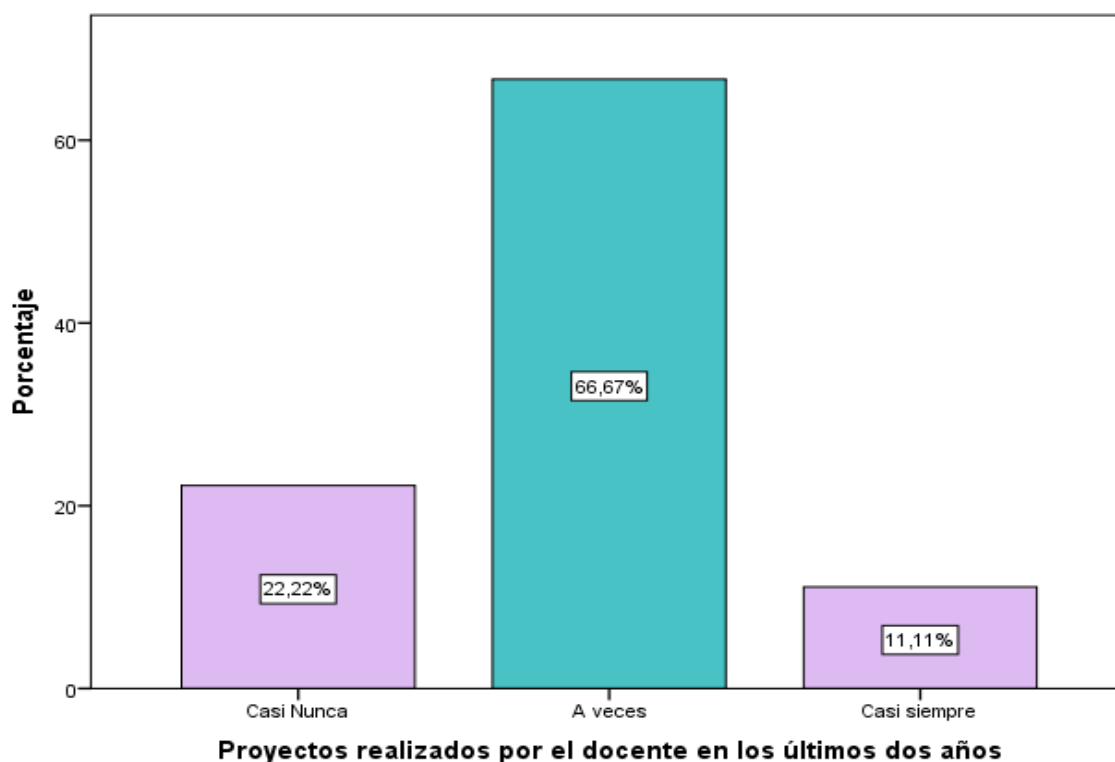


Figura 54: Resultado del ítem 22 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 54 se aprecia que el 22,22% de los docentes casi nunca realizaron proyectos dentro de los últimos dos años; el 66,67% de los docentes solo a veces realizaron proyectos y casi siempre el 11,11% de los docentes realizaron proyectos entre los dos últimos años.

Tabla 56

Ítem 23: Trabajos de investigación elaborados en los últimos dos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	18	50,0	50,0	50,0
A veces	15	41,7	41,7	91,7
Casi siempre	3	8,3	8,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

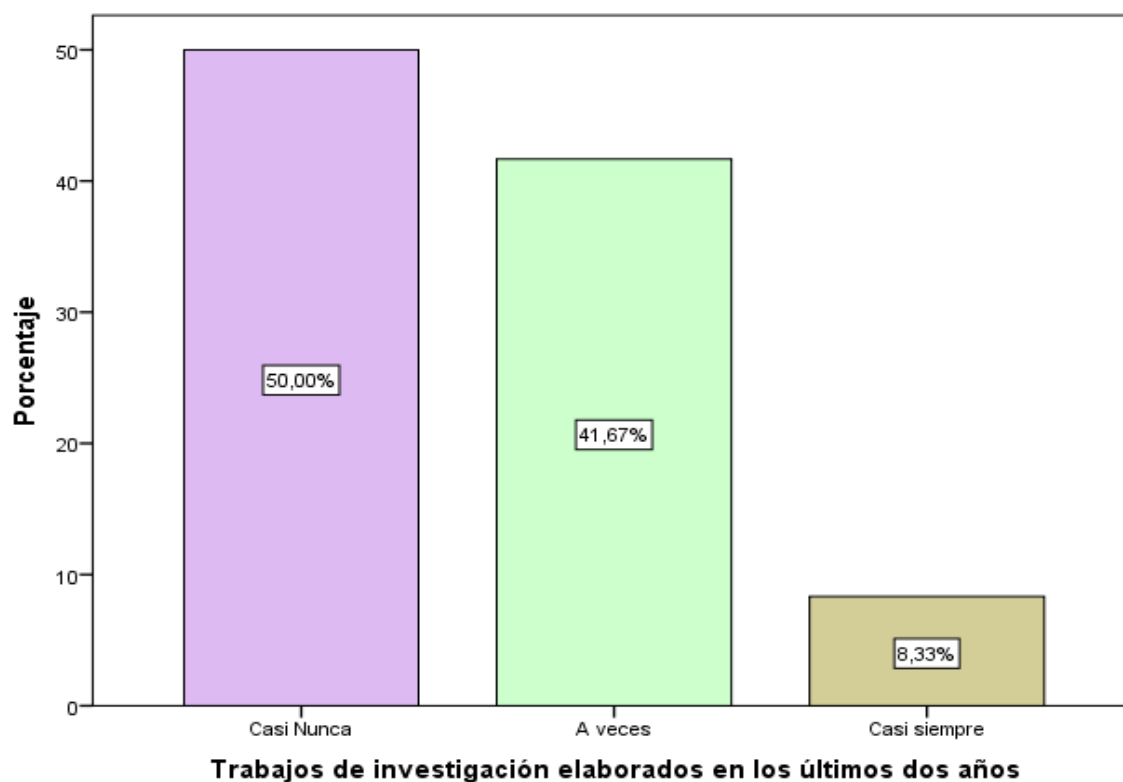


Figura 55: Resultado del ítem 23 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 55 se aprecia que el 50,00% de los docentes casi nunca realizaron trabajos de investigación en los últimos dos años, el 41,67% lo hizo algunas veces y el 8,33% de los docentes casi siempre realizaron trabajos de investigación entre los últimos dos años.

Tabla 57

Ítem 24: Ponencias y/o presentaciones realizadas por el docente en los últimos dos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,8	2,8	2,8
Casi Nunca	11	30,6	30,6	33,3
-Válido A veces	18	50,0	50,0	83,3
Casi siempre	6	16,7	16,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

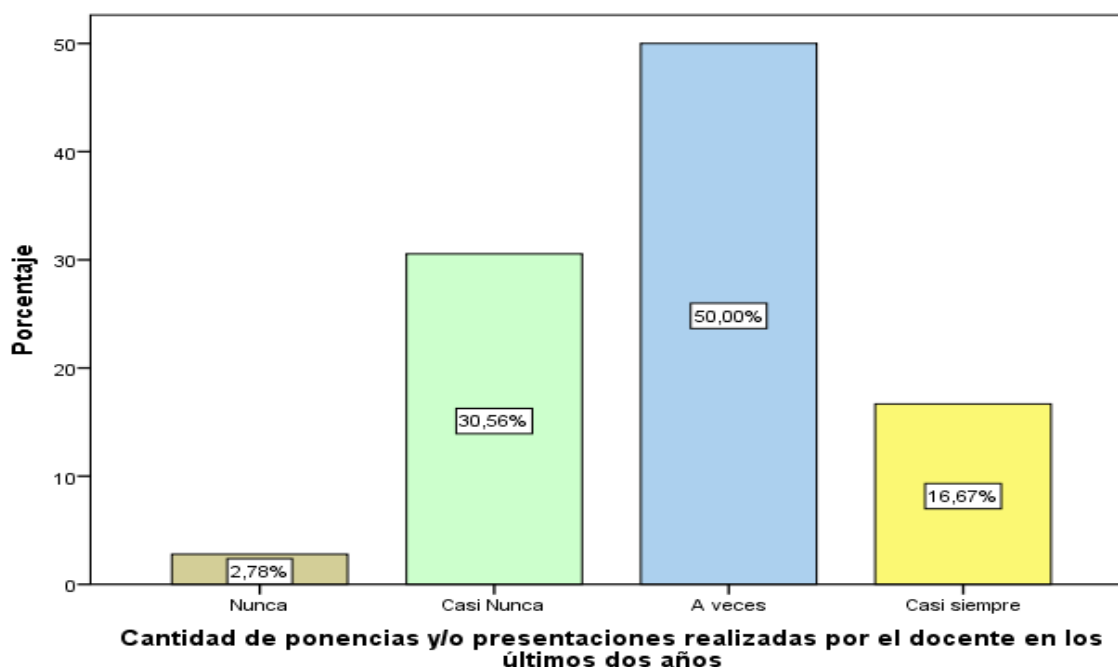


Figura 56: Resultado del ítem 24 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 56 se puede apreciar que el 2,78% de los docentes nunca realizaron ponencias o presentaciones durante los dos últimos años y el 30,56% de los docentes casi nunca; el 50% de los docentes a veces realizaron ponencias o presentaciones dentro los últimos dos años y el 16,67% de los docentes casi siempre realizaron ponencias o presentaciones dentro de los dos últimos años.

Tabla 58

Ítem 25: Verificación del cumplimiento de las sesiones de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	5,6	5,6
	A veces	26	72,2	77,8
	Casi siempre	8	22,2	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

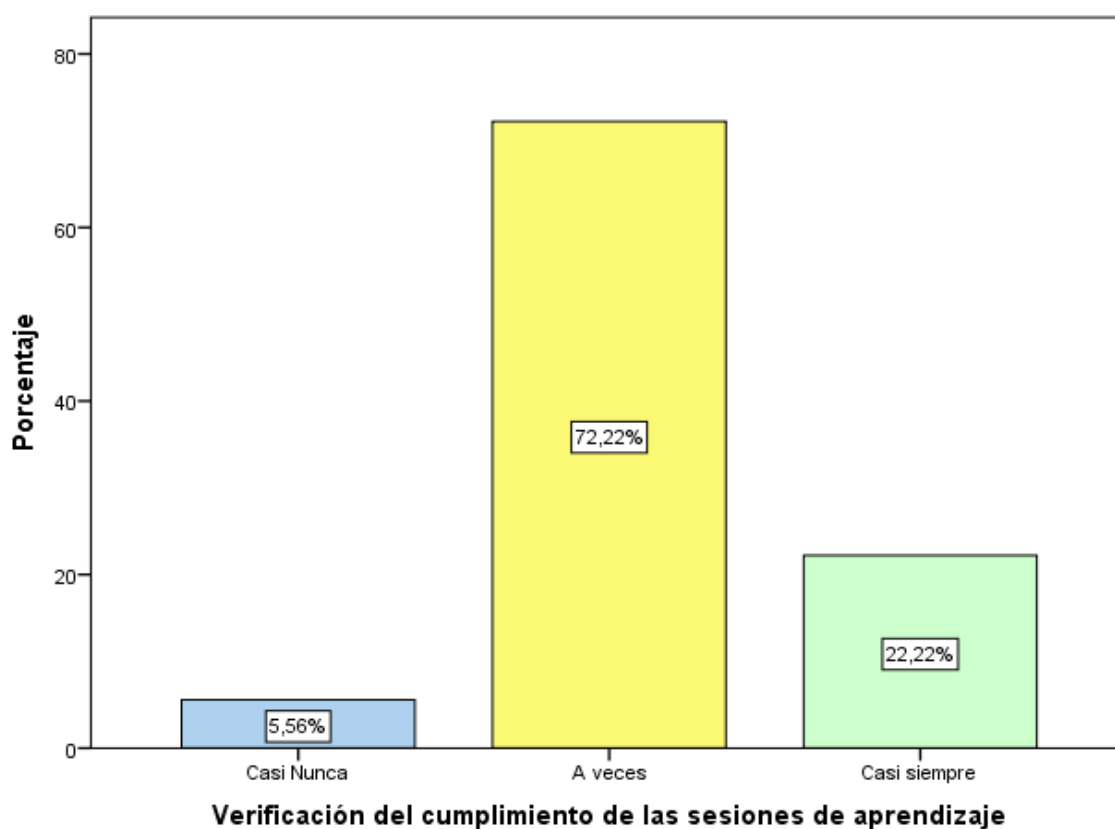


Figura 57: Resultado del ítem 25 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 57 se puede observar que el 5,56% de los profesores casi nunca cumplen con las sesiones de aprendizaje y el 72,22% de los docentes lo realiza a veces por otro lado el 22,22% de los docentes casi siempre cumplen con las sesiones de aprendizaje establecidos.

Tabla 59

Ítem 26: Control de los materiales didácticos que utiliza el docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	16	44,4	44,4
	A veces	10	27,8	72,2
	Casi siempre	10	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

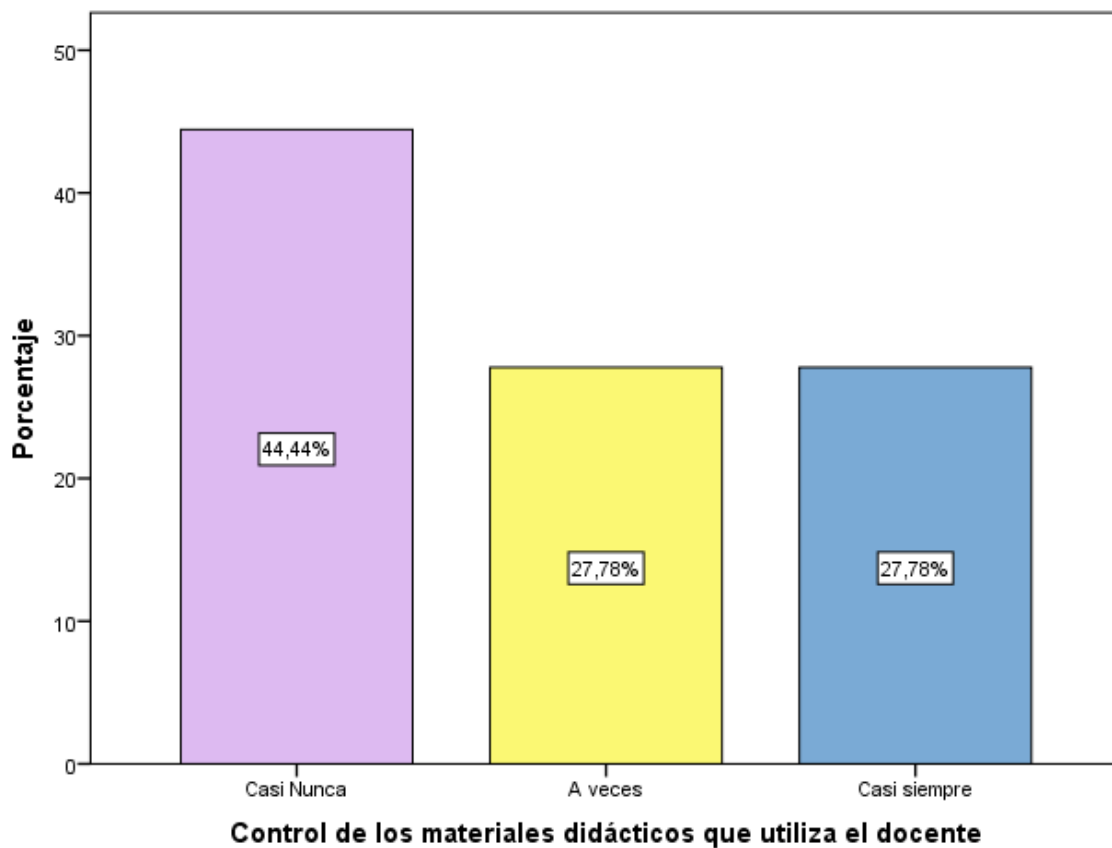


Figura 58: Resultado del ítem 26 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 58 se puede apreciar que el 44,44% de los docentes casi nunca utilizan sus materiales didácticos; el 27,78% de los docentes a veces utilizan sus materiales didácticos y el 27,78% de los docentes casi siempre utilizan sus materiales didácticos.

Tabla 60

Ítem 27: La estrategia didáctica utilizada favorece al aprendizaje de los alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	25,0	25,0
	A veces	23	63,9	88,9
	Casi siempre	4	11,1	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

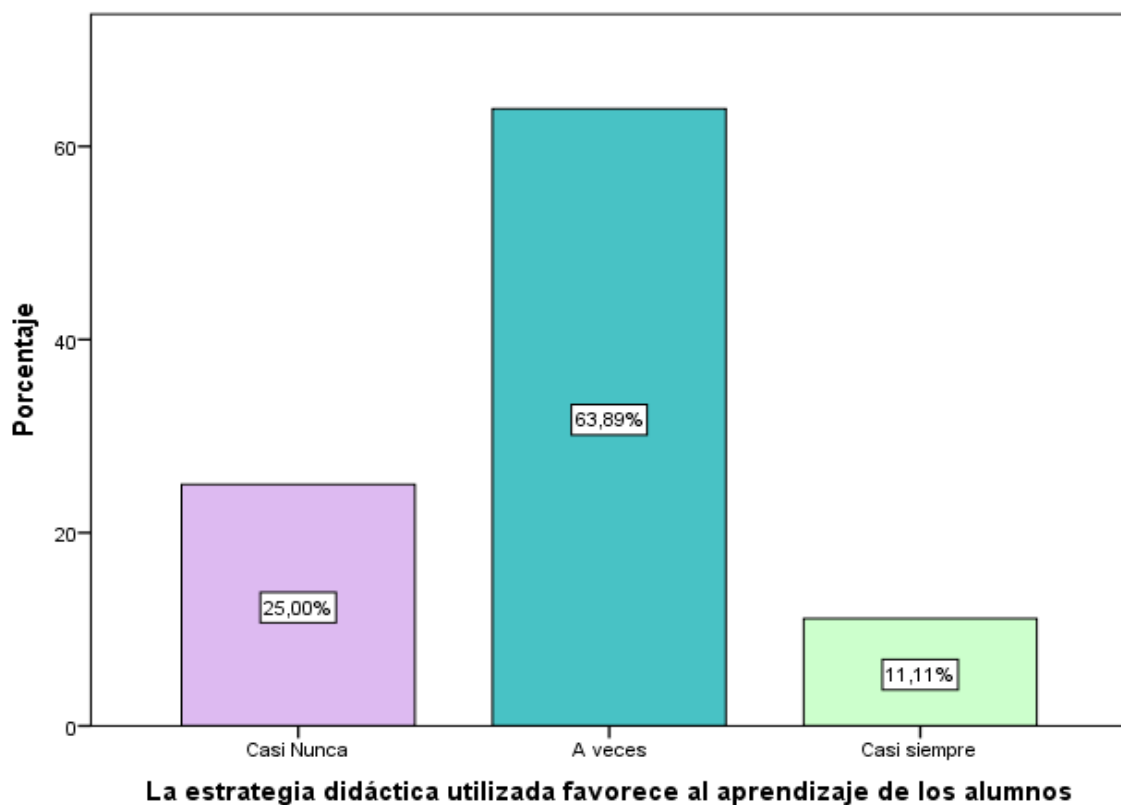


Figura 59: Resultado del ítem 27 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 59 se puede apreciar que el 25% de los docentes casi nunca utilizan estrategias que favorecen el aprendizaje de los alumnos y el 63,89% de los docentes utilizan a veces estrategias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos y solo un 11,11% los utiliza casi siempre.

Tabla 61

Ítem 28: Tiene años de experiencia trabajando en las aulas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,8	2,8
	A veces	15	41,7	44,4
	Casi siempre	20	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

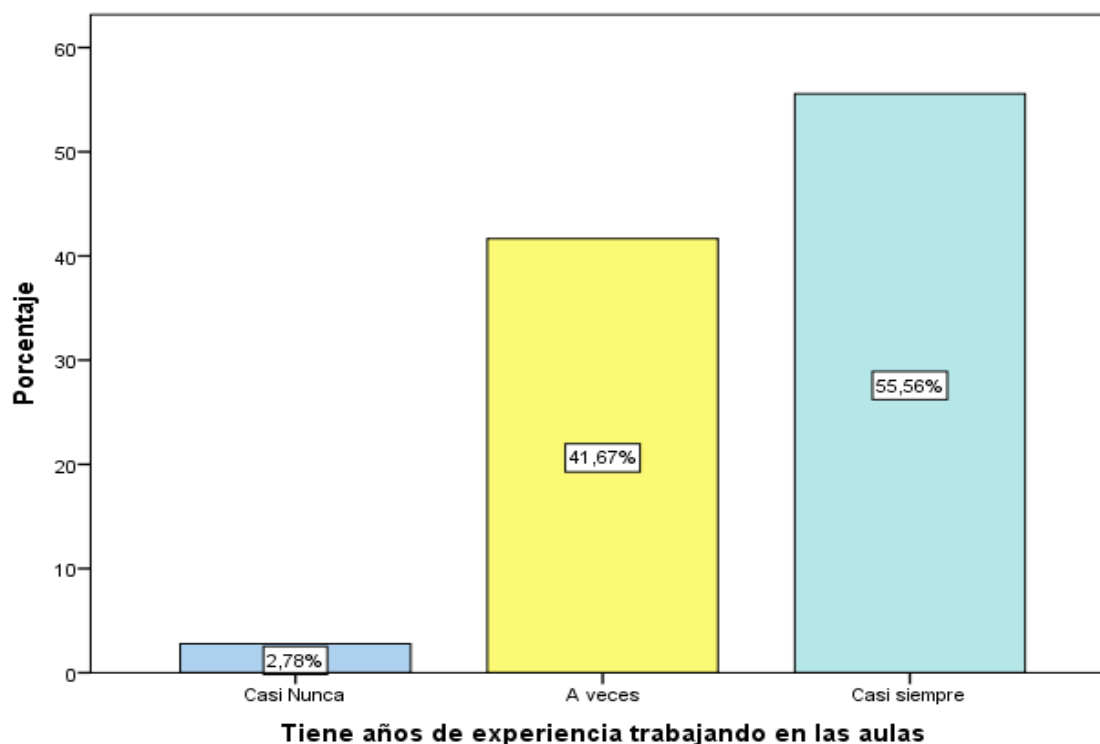


Figura 60: Resultado del ítem 28 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 60 se puede deducir que el 2,78% de los docentes casi nunca tuvieron experiencia dentro de las aulas y el 41,67% de los docentes tuvieron experiencias laborales a veces dentro de las aulas, pero un 55,56% tienen casi siempre años de experiencia en aulas.

Tabla 62

Ítem 29: El docente realiza proyectos de investigación y/o docencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	5,6	5,6
	A veces	22	61,1	66,7
	Casi siempre	12	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

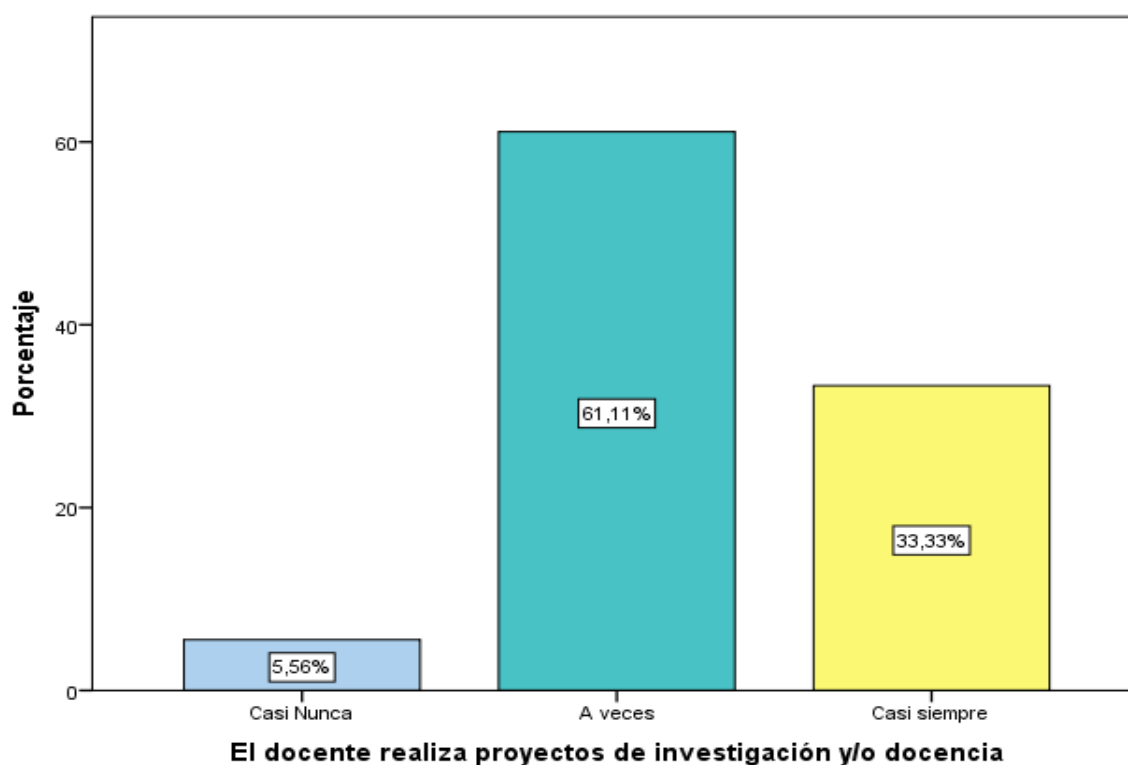


Figura 61: Resultado del ítem 29 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 61 se puede deducir que el 5,56% de los docentes casi nunca realizan proyectos de investigación o docencia; el 61,11% de los docentes a veces realizan proyectos de investigación o docencia y tan solo un 33,33% del total de docentes casi siempre realiza proyectos de investigación y/o docencia.

Tabla 63

Ítem 30: Cursos de actualización pedagógica que tomó el docente en los últimos dos años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	9	25,0	25,0	25,0
Válido	A veces	27	75,0	75,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

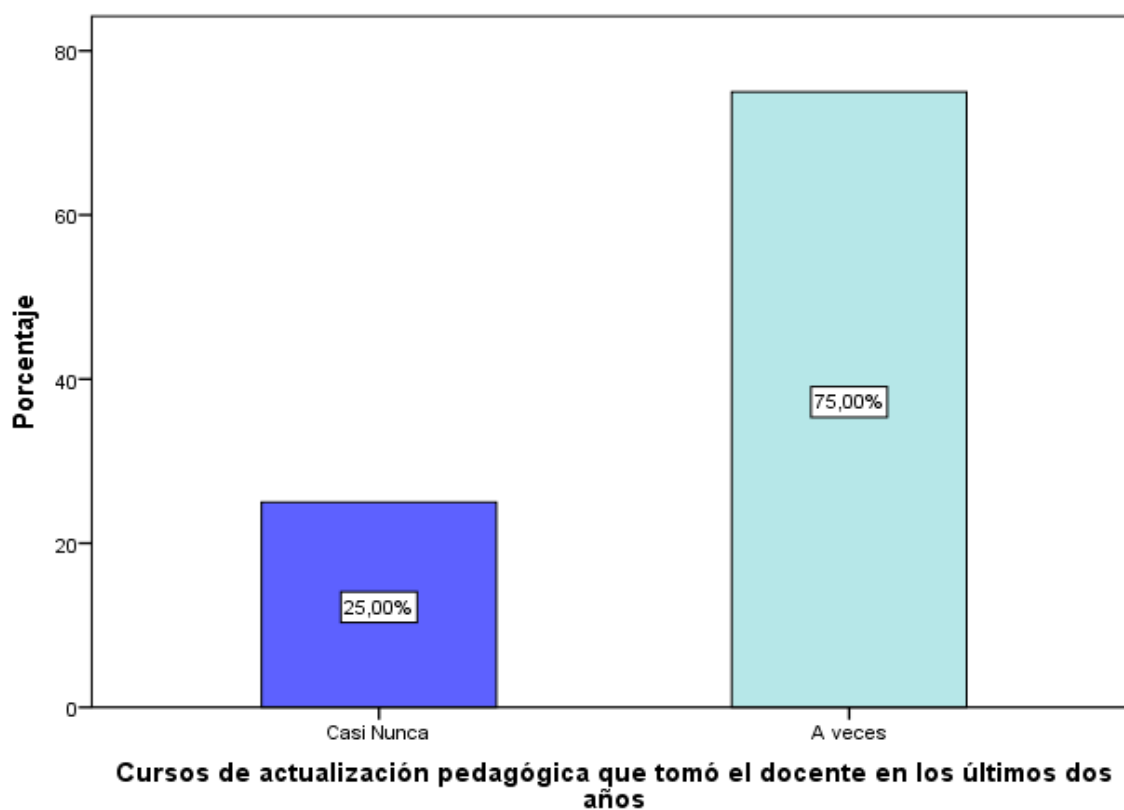


Figura 62: Resultado del ítem 30 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo
Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 62 se puede decir que el 25% de los docentes casi nunca realizan cursos de actualización pedagógica durante los dos últimos años y el 75% de los docentes a veces realizaron cursos de actualización durante los últimos dos años.

Tabla 64

Ítem 31: Asistencia a eventos académicos (formación docente, actualización profesional, educación continua, cursos extracurriculares)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	58,3	58,3
	Casi siempre	14	38,9	97,2
	Siempre	1	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

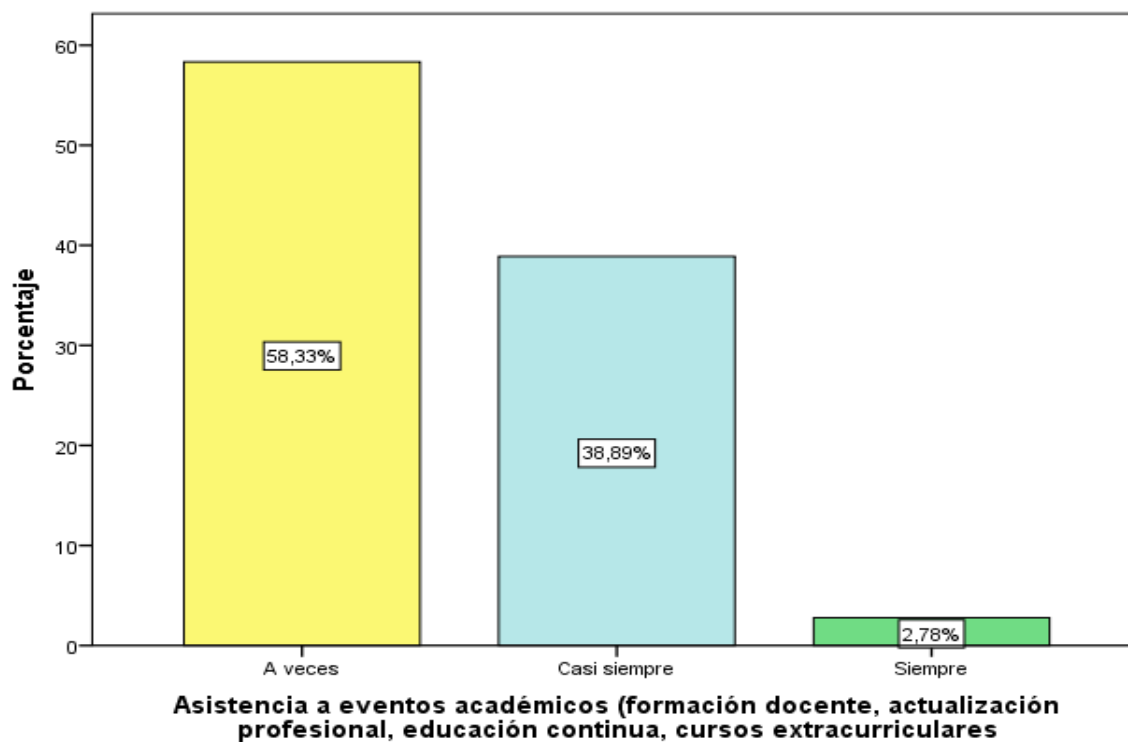


Figura 63: Resultado del ítem 31 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

De la figura 63 se puede apreciar que el 58,33% de los docentes asiste a veces a eventos académicos; el 38,89% de los docentes casi siempre asiste a eventos académicos y el 2,78% de los docentes asiste siempre a eventos académicos de formación profesional.

Tabla 65

Ítem 32: Número total de libros y otros materiales que ofrece la institución a sus docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	18	50,0	50,0	50,0
Casi siempre	16	44,4	44,4	94,4
Siempre	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

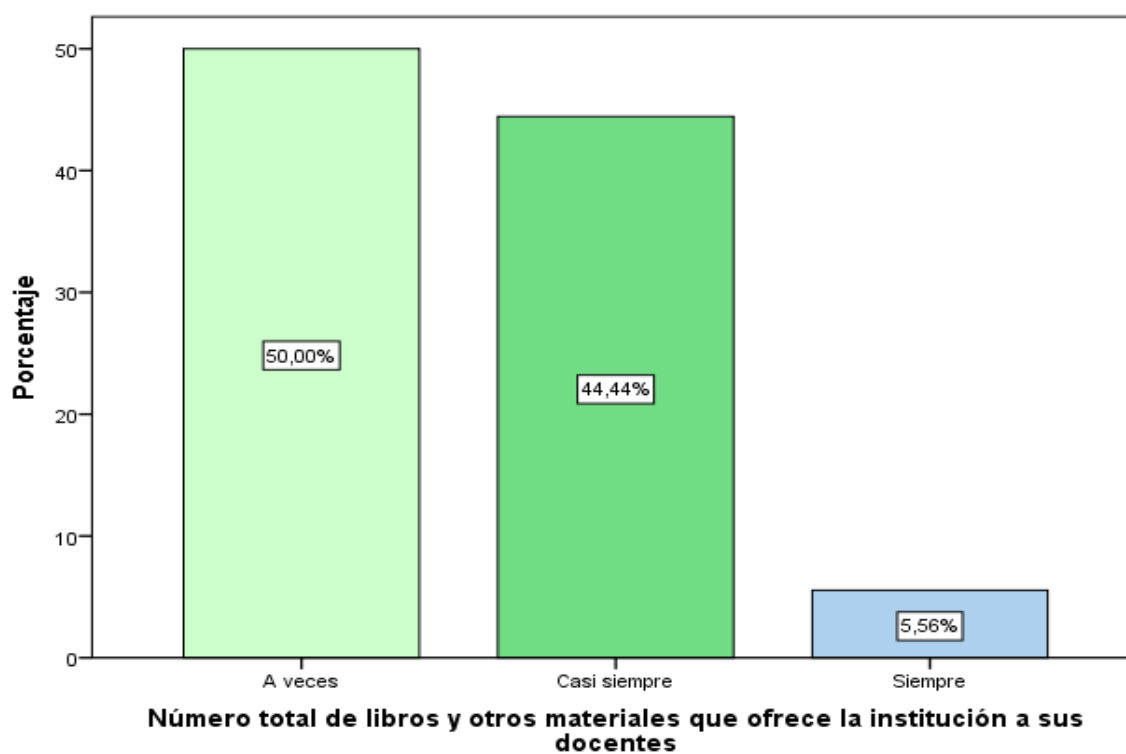


Figura 64: Resultado del ítem 32 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Fuente: Elaboración propia - SPSS V22

En la figura 64 se puede apreciar que el 50% de los docentes a veces utiliza los libros y otros materiales que le proporciona la institución; el 44,44% de los docentes utiliza casi siempre los libros y otros materiales que ofrece la institución y en un 5,56% de docentes utilizan siempre los libros y materiales que ofrece la institución.

4.2. Contrastación estadística de hipótesis

4.2.1. Análisis de fiabilidad para la institución educativa Federico Villarreal

Para la fiabilidad del presente estudio se utilizó el método de alfa de cronbach

Tabla 66

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,875	,873	32

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

En la tabla 65 se puede apreciar de que la fiabilidad es de 0,875 lo cual es bueno para la investigación, por lo tanto, es fiable el estudio para la institución educativa Federico Villarreal.

4.2.2. Análisis de fiabilidad para la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Tabla 67

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,809	,827	32

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

En la tabla 66 se puede apreciar de que la fiabilidad es de 0,809 lo cual es bueno para la investigación, por lo tanto, es fiable el estudio para la institución educativa Federico Villarreal.

4.2.3. Correlación entre las dimensiones

a). Hallando para la institución educativa Federico Villarreal

Hipótesis general

Conforme a la formulación del problema y el objetivo general planteados se muestra en seguida la hipótesis nula y alterna para su aceptación o rechazo de la misma:

H₀: No existe una relación considerable entre el proceso de control y la productividad docente de la institución educativa Federico Villarreal.

H_a: Existe relación considerable entre el proceso de control y la productividad docente de la institución educativa Federico Villarreal.

Tabla 68

Correlaciones entre proceso de control y productividad docente

			PROC.CONTROL	PROD.DOCENTE
Rho de Spearman	PROC.CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	24	24
Rho de Spearman	PROD.DOCENTE	Coefficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

Como se aprecia en la tabla 67, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite afirmar en un 95 % que el proceso de control se relaciona de manera considerable con la productividad docente de la institución educativa Federico Villarreal de la ciudad de Andahuaylas - 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,609^{**}$, $p = ,002 < ,05$) revela que existe una correlación positiva moderada.

Hipótesis específico 1

H₀: No existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de la institución educativa Federico Villarreal.

H_a: Existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de la institución educativa Federico Villarreal.

Tabla 69

Correlación entre evaluación y eficiencia

		EVALUACIÓN	EFICACIA
Rho de Spearman	EVALUACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	24
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,917**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	24

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

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

Como se aprecia en la tabla 68, encontramos que el valor "sig." es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95 %, que existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de la institución educativa Federico Villarreal.

Hipótesis específico 2

H₀: No existe relación considerable entre seguimiento con la investigación y publicación del docente de la institución educativa Federico Villarreal

H_a: Existe relación considerable entre seguimiento con la investigación y publicación del docente de la institución educativa Federico Villarreal.

Tabla 70

Correlación entre seguimiento e investigación y publicación

			SEGUIMIENTO	INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIÓN
Rho de	SEGUIMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,391
		Sig. (bilateral)	.	,059
		N	24	24
Spearman	INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIÓN	Coeficiente de correlación	,391	1,000
		Sig. (bilateral)	,059	.
		N	24	24

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

Como se aprecia en la tabla 69, encontramos que el valor “sig.” es de 0.059, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, se puede afirmar con total confianza de que no existe relación considerable entre el seguimiento y la investigación y publicación del docente de la institución educativa Federico Villarreal.

Hipótesis específico 3

H_0 : No existe relación considerable entre la medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de la institución educativa Federico Villarreal.

H_a : Existe relación considerable entre la medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de la institución educativa Federico Villarreal.

Tabla 71

Correlación entre medición de desempeño y elaboración y dictado de clases

			MEDICIÓN DESEMPEÑO	DICTADO CLASES
Rho de	MEDICIÓN DE DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	24	24
Spearman	ELABORACIÓN Y DICTADO DE CLASES	Coeficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

Se puede observar en la tabla 70, que el valor “sig.” es de 0.004, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, se puede afirmar con una confianza de 95% de que existe relación considerable entre medición de desempeño y dictado de clases del docente de la institución educativa Federico Villarreal.

Hipótesis específico 4

H_0 : No existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.

H_a : Existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.

Tabla 72

Correlación entre retroalimentación y actualización docente

			RETROALI- MENTACIÓN	ACTUALIZACIÓN DOCENTE
Rho de	RETROALI- MENTACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,481*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	24	24
Spearman	ACTUALIZACIÓN DOCENTE	Coeficiente de correlación	,481*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

Como se aprecia en la tabla 71, encontramos que el valor “sig.” es de 0.017, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95 %, que existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de la institución educativa Federico Villarreal.

Hallando para la institución educativa Belén de Osma y Pardo

Hipótesis general

H_a: Existe relación considerable entre el proceso de control y la productividad docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

H₀: No existe una relación considerable entre el proceso de control y la productividad docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

Tabla 73

Correlación entre proceso de control y productividad docente

			PROC.CONTROL	PROD.DOCENTE
Rho de Spearman	PROC.CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	PROD.DOCENTE	Coefficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

Como se aprecia en la tabla 72, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite afirmar en un 95 % que el proceso de control se relaciona de manera considerable con la productividad docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo de la ciudad de Andahuaylas - 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,812^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela que existe una correlación positiva alta.

Hipótesis específico 1

H₀: No existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

H_a: Existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

Tabla 74

Correlación entre evaluación y eficacia

			Evaluación	Eficacia
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,111
		Sig. (bilateral)	.	,520
		N	36	36
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,111	1,000
		Sig. (bilateral)	,520	.
		N	36	36

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

Como se aprecia en la tabla 73, encontramos que el valor “sig.” es de 0.520, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, se puede afirmar con total confianza de que no existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de la institución Belén de Osma y pardo.

Hipótesis específico 2

H_0 : No existe relación considerable entre seguimiento con la investigación y publicación del docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

H_a : Existe relación considerable entre seguimiento con la investigación y publicación del docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

Tabla 75

Correlación entre seguimiento e investigación y publicación

			SEGUIMIENTO	INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIÓN
Rho de Spearman	SEGUIMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIÓN	Coefficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

Como se aprecia en la tabla 74, encontramos que el valor “sig.” es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, se puede afirmar en un 95% de confianza, que existe relación considerable entre el seguimiento y la investigación y publicación del docente de la institución educativa Belén de Osma y pardo.

Hipótesis específico 3

H_0 : No existe relación considerable entre la medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

H_a : Existe relación considerable entre la medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

Tabla 76

Correlación entre medición de desempeño y elaboración y dictado de clases

			MEDICIÓN DE DESEMPEÑO	ELAB. DICTADO
Rho de Spearman	MEDICIÓN DE	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
	DESEMPEÑO	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	36	36
	ELABORACIÓN Y	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
	DICTADO DE	Sig. (bilateral)	,002	.
	CLASES	N	36	36

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

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

Se puede observar en la tabla 70, que el valor “sig.” es de 0.004, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, se puede afirmar con una confianza de 95% de que existe relación considerable entre medición de desempeño y dictado de clases del docente de la institución educativa Belén de Osma y pardo.

Hipótesis específico 4

H₀: No existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

H_a: Existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de la institución educativa Belén de Osma y Pardo.

Tabla 77

Correlación entre retroalimentación y actualización docente

			RETROALIMEN- TACIÓN	ACTUALIZA-CIÓN DOCENTE
Rho de Spearman	RETROALI- MENTACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	ACTUALIZA- CIÓN	Coeficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	DOCENTE	N	36	36

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

Fuente: Elaboración propia- SPSS V22

Como se aprecia en la tabla 76, encontramos que el valor "sig." es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95 %, que existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de la institución educativa Belén de Osma y pardo.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

En la metodología empleada en el presente estudio, se consideró una muestra total de 60 docentes, 24 para la institución educativa Federico Villarreal y 36 para Belén de Osma y Pardo, que permitió reflejar el estado actual del proceso de control y la productividad docente en el ámbito ambas instituciones educativas de estudio de la presente investigación con el modelo de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas durante el año 2016.

Es así que después de realizar el estudio de campo los resultados son de la siguiente manera: primero, para la institución educativa Federico Villarreal el resultado obtenido nos muestra que existe relación considerable entre el proceso de control y la productividad docente. De manera que analizando las variables de proceso de control y productividad docente arrojó el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,609^{**}$, $p = ,002 < ,05$) donde revela que existe una correlación positiva moderada; segundo, para la institución educativa Belén de Osma y Pardo también nos muestra que en el resultado obtenido existe relación considerable entre las variables de proceso de control y la productividad docente. De manera que analizando ambas variables de estudio como proceso de control y productividad docente arrojó el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,812^{**}$, $p = ,000 < ,05$) donde nos muestra de que existe una correlación positiva alta.

A continuación, se muestra la discusión y comparación a las bases teóricas de acuerdo al problema, objetivos e hipótesis planteados:

- a) En la presente investigación se planteó como hipótesis general que existe relación considerable entre el proceso de control y la productividad docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas- 2016. De esta forma se reafirma lo dicho en los anteriores párrafos de que existe una relación positiva alta en ambas variables de investigación de ambas instituciones educativas de estudio.

De esta forma, la investigación titulada: Proceso de control y las compras directas de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas 2015, llegó a las siguientes conclusiones: existe relación directa entre el Proceso de Control y las Compras Directas de la Dirección de Salud Apurímac II, según el resultado de 0.577 (coeficiente de Spearman) que significa, que existe una correlación positiva moderada (Bautista, 2015). Situación

que se da también en la presente investigación, puesto que las dos variables de estudio tanto en Federico Villareal como en Belén de Osma y Pardo se relacionan considerablemente, ya que existe una correlación de 0,609 (coeficiente de Spearman) en la institución educativa Federico Villareal; y, en la institución educativa Belén de Osma y Pardo existe una correlación de 0,812 (coeficiente de Spearman), que significa que existe una correlación positiva alta.

En cuanto a la teoría, el proceso de control para (Arcos, 2003, p. 181) es “Es la fase final del proceso administrativo, pero a la vez es el eslabón que une a la planeación.”

En cambio la productividad docente se define de la siguiente manera: “Son las actividades que realiza el docente en el cumplimiento de sus funciones en la institución educativa; dictado de clases, investigación y proyección social” (Juarez, 2015, p. 54).

- b) En cuanto a la hipótesis específica planteado como: existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, la correlación nos revela de que efectivamente existe relación considerable en ambas dimensiones de las variables V1 y V2 de la institución educativa Federico Villareal, con un coeficiente de correlación de 0,917 que significa una correlación positiva muy alta. En cambio, la correlación de las dimensiones de evaluación y eficacia de las variables V1 y V2 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo tiene una correlación de 0,111 (coeficiente de Spearman), que significa que no existe una relación considerable de estas dimensiones.

Además, hubo otros resultados obtenidos de las investigaciones que fueron mencionados en los antecedentes de la presente investigación, tales como los resultados obtenidos por (Juarez, 2015) en su tesis titulada: Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, que llegó a la siguiente conclusión: “comprueba que existe relación entre la satisfacción y la productividad tanto en los docentes de la Facultad de Educación, como en los de Ciencias de la Salud”. Situación que se da también en la presente investigación, puesto que las dos variables de estudio tanto en Federico Villareal como en Belén de Osma y Pardo se relacionan considerablemente entre las dimensiones de estudio de las variables 1 y 2.

Justificando teóricamente “la evaluación es la fase del proceso de control a través de la cual se establecen los estándares para medir los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño de la empresa” (Münch, 2010, p. 125).

Contrariamente, la eficacia suele definirse en términos de “hacer lo correcto” o, en otras palabras, efectuar aquellas actividades laborales que derivan en el logro de los objetivos de la empresa” (Robbins & Coulter, 2012, p. 8)

De esta forma, se afirma que estas variables están constantemente relacionadas en el ejercicio de las funciones que se desarrollan. En las instituciones de jornada escolar completa que se estudió, los docentes están siendo evaluados en sus labores en el aula lo cual se tendría que reflejar en la eficacia del logro de sus objetivos académicos.

- c) En la presente investigación se planteó también como hipótesis específico: existe relación considerable entre seguimiento con la investigación y publicación del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, el cuadro de correlación nos revela de que no existe relación considerable en ambas dimensiones de las variables V1 y V2 de la institución educativa Federico Villareal, con un coeficiente de correlación de 0,391 que significa una correlación positiva baja. En cambio, la correlación de las dimensiones de la investigación y publicación del docente de las variables V1 y V2 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo tiene una correlación de 0,636 (coeficiente de Spearman), que significa que existe una correlación positiva moderada.

En este caso la justificación teórica es de la siguiente manera:

Según (Guach & Peña, 2003, p. 4) el seguimiento es un proceso continuo que acompaña y forma parte de la praxis profesional donde tiene lugar la observación, la retroalimentación, el debate y el análisis crítico-reflexivo y creativo sobre el desempeño del docente en el salón de clases y su repercusión en el aprendizaje de sus educandos, así como en la formación y desarrollo de competencias profesionales que tributan a una práctica eficiente.

La investigación científica y la publicación del artículo científico son dos actividades íntimamente relacionadas. Algunos afirman que la investigación

termina cuando se obtienen los resultados, cuando éstos se analizan, cuando se entrega el informe del trabajo o cuando la investigación se presenta en una reunión profesional. Sin embargo, la investigación científica realmente termina con la publicación de un artículo en una revista científica, solamente entonces tu contribución pasará a formar parte del conocimiento científico. Otros van más lejos al sugerir que la investigación termina cuando el lector entiende el artículo; es decir, que no basta con publicar el trabajo, también es necesario que la audiencia entienda su contenido (Piel, 1998-2013).

- d) En la presente investigación se planteó como hipótesis específico: existe relación considerable entre la medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, el cuadro de correlación nos revela de que efectivamente existe relación considerable en ambas dimensiones de las variables V1 y V2 de la institución educativa Federico Villareal, con un coeficiente de correlación de 0,563 que significa una correlación positiva moderada. En cambio, la correlación de las dimensiones de medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de las variables V1 y V2 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo tiene una correlación de 0,498 (coeficiente de Spearman), que significa que existe una correlación positiva moderada.

La medición del desempeño docente son los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (Ministerio de educación, 2014, p. 24).

Para (Viale, 2011) Cuando preparamos y organizamos nuestra clase, no debemos pensar únicamente en qué vamos a decir o cómo lo diremos. Su organización debe trascender la preocupación del dictado. Debemos incorporar tareas para que el estudiante tenga una actitud activa durante la clase: no debemos limitarnos a desarrollar sus habilidades intelectuales, que corresponden a la situación pasiva de escuchar al profesor. Debemos procurar que el estudiante involucre, en su

proceso de aprendizaje, otras habilidades que incentiven su aspecto cognitivo: con ello, el docente adquiere un rol de mediador, entregándole protagonismo al estudiante. Debemos buscar un equilibrio entre el profesor, el alumno y las tareas o actividades diseñadas.

Además, para una buena organización de la clase, es necesario contar con los documentos académicos que le den estructura. Estos documentos son la carpeta pedagógica con su respectiva planificación anual, planificación de unidades y sesiones.

- e) En la presente investigación se planteó como hipótesis específico: Existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, el cuadro de correlación nos revela de que efectivamente existe relación considerable en ambas dimensiones de las variables V1 y V2 de la institución educativa Federico Villareal, con un coeficiente de correlación de 0,481 que significa una correlación positiva moderada. En cambio, la correlación de las dimensiones de retroalimentación y la actualización docente de las variables V1 y V2 de la institución educativa Belén de Osma y Pardo tiene una correlación de 0,111 (coeficiente de Spearman), que significa que existe una correlación positiva moderada.

La palabra actualización, se entiende como, cambio, preparación, ponerse al día y ser más efectivos con el fin de fortalecer la competitividad e incursionar en la innovación educativa. Centrados en tal definición la actualización docente es una prioridad en el desarrollo del proceso educativo, propone a todos los docentes repensar su acción pedagógica, en el marco de las nuevas políticas mundiales sobre enseñanza- aprendizaje (Martínez, 2010).

Para (Ávila, 2009), la retroalimentación permite describir el pensar, sentir y actuar de la gente en su ambiente y por lo tanto nos permite conocer cómo es su desempeño y cómo puede mejorarlo en el futuro.

CONCLUSIONES

La presente investigación arribó a las siguientes conclusiones:

- De modo general se comprueba que existe relación considerable entre el proceso de control y la productividad docente de ambas instituciones de estudio de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas durante el año 2016. A nivel comparativo los resultados son similares en ambas instituciones educativas de estudio como es el caso de Federico Villarreal y Belén de Osma y pardo
- Por lo tanto, la primera conclusión frente al objetivo general de ambas instituciones de estudio se ha obtenido los siguientes valores del coeficiente de correlación:

Tabla 78

Tabla comparativa de resultados de ambas instituciones

Correlación para la institución educativa "Federico Villarreal"				Correlación para la institución educativa "Belén de Osma y Pardo"			
<i>Correlaciones entre proceso de control y productividad docente</i>				<i>Correlación entre proceso de control y productividad docente</i>			
		PROC.CONTROL	PROD.DOCENTE			PROC.CONTROL	PROD.DOCENTE
	PROC.CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000		PROC.CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.			Sig. (bilateral)	.
Rho de Spearman	N		24		N		36
	PROD.DOCENTE	Coefficiente de correlación	,609**		PROD.DOCENTE	Coefficiente de correlación	,812**
		Sig. (bilateral)	,002			Sig. (bilateral)	,000
	N		24		N		36
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Fuente: elaboración propia.

Donde para para la institución educativa Federico Villareal el Rho de Spearman es ($r = ,609^{**}$, $p = ,002 < ,05$) lo cual revela que existe una correlación positiva moderada. En cambio, para la institución educativa Belén de Osma y Pardo se ha obtenido el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,812^{**}$, $p = ,000 < ,05$) donde revela que también existe una correlación positiva alta.

En cuanto a lo específico tenemos:

1. Para el primer objetivo específico: establecer la relación que existe entre la evaluación y la eficacia del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, el valor “sig” para la institución educativa Federico Villarreal es de 0.000, que es menor a 0.05 en el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); por lo tanto, se afirma que existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de la institución educativa Federico Villarreal. En cambio, para la institución educativa Belén de Osma y Pardo el valor “sig.” es de 0.520, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, se puede afirmar con total confianza de que no existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de esta institución.
2. Para el segundo objetivo específico: Establecer la relación que existe entre seguimiento con la investigación y publicación del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, el valor “sig.” para la institución educativa Federico Villarreal fue de 0.059, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, no existe relación considerable entre el seguimiento con la investigación y publicación del docente. En cambio, para la institución educativa Belén de Osma y Pardo el valor “sig.” es de 0.000, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), consiguientemente, existe relación considerable entre el seguimiento y la investigación y publicación del docente.
3. Para el tercer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre la medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, el valor “sig.” para la institución educativa Federico Villarreal fue de 0.004, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, existe relación considerable entre medición de desempeño y dictado de clases del docente. De igual manera, para la institución educativa Belén de Osma y Pardo

el valor “sig.” es de 0.004, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, existe relación considerable entre medición de desempeño y dictado de clases del docente.

4. Para el cuarto objetivo específico: Establecer la relación que existe entre la retroalimentación y la actualización docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, el valor “sig.” para la institución educativa Federico Villarreal es de 0.017, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de esta institución educativa. De igual manera, para la institución educativa Belén de Osma y Pardo el valor “sig.” es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de esta institución educativa.

RECOMENDACIONES

1. La medición del proceso de control en la actividad laboral del docente ayuda a identificar los problemas del uso correcto de los materiales educativos y el uso adecuado de sus tiempos que permitan a ser más conscientes en sus quehaceres para el logro de los objetivos tanto personal como a nivel institucional. Con ello es posible corregir y subsanar algunos errores para mejorar el buen control del proceso educativo que permita incrementar la productividad de los docentes.
2. La recomendación que se sugiere para el primer resultado es que se haga un adecuado control de procesos de la actividad académica de los docentes para lograr la productividad en los docentes de cada institución educativa de estudio, ya que si bien es cierto quizás no esté implementado de la mejor forma este modelo educativo, pero se tiene que tomar conciencia y aprovechar algunos programas que ofrece el ministerio de educación y así dedicarse paralelamente a las actividades extracurriculares las cuales serán de mucha ayuda para el logro de los objetivos y porque no el logro de la productividad docente.
3. En cuanto al segundo resultado se sugiere seguir evaluando a los docentes de manera permanente en el ejercicio de sus funciones en los horarios que le toca dictar clases y en los trabajos colegiados que se tiene semanalmente, solo así, el docente será eficaz en el logro de los objetivos de acuerdo a lo establecido en las normas del modelo educativo de jornada escolar completa.
4. Respecto al tercer resultado se sugiere a los coordinadores pedagógicos a hacer el seguimiento respectivo no solo en las actividades curriculares sino también en las actividades extracurriculares, ya que justamente en las actividades extracurriculares se darán más tiempo para hacer algunas investigaciones y hacer la producción intelectual.
5. Con respecto al cuarto resultado se sugiere a los coordinadores pedagógicos de ciencias, letras y de tutoría hacer siempre la medición de desempeño del docente en las aulas ya que ellos son los encargados de monitorear y acompañar en el dictado de clases. Además, sean ellos los coordinadores los gestores para crear un espacio diferente, que propicie la generación de aprendizajes, un lugar donde reine la relación armónica y de respeto entre los docentes y estudiantes, una relación

basada en el diálogo y el respeto a las ideas, un espacio en el cual prevalezcan los valores, la cooperación y la ayuda mutua.

6. Por último, para el quinto resultado se sugiere que además de monitorear, de evaluar y medir el desempeño de los docentes, los coordinadores hagan la retroalimentación respectiva al docente en el mismo acto, es decir, después de monitorear y hacer seguimiento muestre al docente las observaciones que hizo durante el acompañamiento al docente hagan las sugerencias y alcances para la mejora de su desempeño; de esta forma, el docente podrá actualizarse, capacitarse y prepararse para las posteriores supervisiones.
7. Finalmente se sugiere realizar talleres en las horas de trabajo colegiado como se muestra en el plan de mejora que se propone del Anexo 5 de la presente investigación, elaborando materiales y atendiendo al estudiante de manera oportuna, para mejorar las condiciones de educación en las instituciones de estudio, más allá de las expectativas salariales para el logro de una educación de calidad de los estudiantes, así como el enriquecimiento del conocimiento de los docentes mismos. Además, se sugiere a los coordinadores pedagógicos y al órgano directivo desarrollar actividades de sensibilización frente a la capacitación en las labores del docente, que quizás por desinterés u otro motivo no cumplen con cabalidad sus funciones lo que limita lograr la productividad del docente, solo así se podrá superar el problema planteado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo*. (Primera ed.). México: Pearson Educación.
- Arcos, R. (2003). *Apuntes para la signatura. Administración básica I* (Primera ed.). México: Fondo Editorial Focoa.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Ávila, P. (2009). *La importancia de la retroalimentación en los procesos de evaluación*. Querétaro: Universidad del valle de México. Recuperado el 22 de diciembre de 2016, de http://148.208.122.79/mcpd/descargas/Materiales_de_apoyo_3/Avila_retroalimentacion.pdf
- Bautista, J. (2015). *Proceso de control y las compras directas de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado el 24 de julio de 2017
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Bogotá D.C: Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Carro, R., & González, D. (2013). Productividad y competitividad. *Alfa & Omega*. Recuperado el 18 de julio de 2015, de <http://nulan.mdp.edu.ar>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Admnsitación* (7ma ed.). (C. L. De la Fuente Chávez, & E. L. Montaña Serano, Trads.) México: McGRAW-HILL.
- Cubillos, M., & Núñez, S. (2012). *Guía para la construcción de indicadores de gestión*. Bogotá, D.C: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Recuperado el 16 de noviembre de 2016, de <http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve>
- D'Alessio, F. (2012). *Administracion de las Operaciones Productivas* (1edición ed.). México: Pearson Educación.

- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 16 de setiembre de 2016, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gaither, N., & Frazier, G. (2005). *Administración de producción y operaciones* (8va ed.). México: International Thomson Editores.
- Garrido, B. (2011). *Sistema de control interno en el área de caja del Instituto Universitario Tecnológico de Ejido*. Mérida: Universidad de los Andes. Recuperado el 28 de octubre de 2016, de <http://pcc.faces.ula.ve/Tesis/Especialidad/Betty%20G.%20Garrido/TESIS.pdf>
- Guach, J., & Peña, R. (2003). El método de seguimiento o monitoreo. Una experiencia en la formación reflexiva-creativa del programa. *Revista Crecemos Internacional*, 4. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/0524GP052.pdf>
- Heizer, J., & Render, B. (2009). *Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones Estratégicas* (Octava ed.). Madrid: Pearson Educación S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F: McGRAW-HILL.
- JEC PREUEDUCA. (2015). *Bolítín informativo N° 1 JEC*. Lima: Ministerio de educación. Recuperado el 28 de setiembre de 2016, de jec.perueduca.pe/wp-content/uploads/2015/04/Boletin_JEC_2015_2.pdf
- Juarez, J. (2015). *Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto*. Universidad Alas Peruanas. Tarapoto: Academia.edu. Recuperado el 12 de diciembre de 2016, de <https://www.academia.edu/20722432/80719770-TEISIS-JUANJUAREZ>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (14va ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

- Martínez, M. (2010). *La importancia de la actualización docente*. Recuperado el 11 de diciembre de 2016, de [blogspot.pe: http://investiguemarleny.blogspot.pe/2010/10/la-importancia-de-actualizarse-dentro.html](http://investiguemarleny.blogspot.pe/2010/10/la-importancia-de-actualizarse-dentro.html)
- Mayo, J., Loredó, N., & Reyes, S. (2009). Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional. *Revista electrónica Contribuciones a la economía*. Recuperado el 14 de noviembre de 2016, de <http://www.eumed.net/ce/2009a/>
- Ministerio de educación. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de educación de Ecuador. (2016). *Desempeño docente*. Obtenido de Ministerio de educación de Ecuador: <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Montes, A. (2009). *La descentralización educativa y sus efectos en la mejora de las condiciones educativas: El caso de las instituciones educativas de nivel secundario en la ciudad Arequipa*. Arequipa: Consorcio de investigación económico y social.
- Morales, M. (2013). *Optimización del proceso de control de crecimiento y desarrollo para disminuir tiempos de atención en el hospital regional de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte. Recuperado el 25 de octubre de 2016, de <http://hdl.handle.net/11537/1307>
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Primera ed.). México: Pearson.
- Narváez, J., & Burgos, J. (18 de junio de 2011). *La productividad investigativa del docente universitario*. Recuperado el 16 de noviembre de 2016, de Orbis Revista Científica: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70918499006>
- PERUEDUCA. (2014). *Jornada escolar Completa*. Obtenido de PeruEduca: <http://jec.perueduca.pe/>
- Piel, G. (1998-2013). *Manual de Redacción Científica*. Recuperado el 24 de noviembre de 2016, de Edicionesdigitales.info: <http://edicionesdigitales.info/Manual/Manual/invypubl.html>

- R.M N° 301- 2014-MINEDU. (2014). *Resolución Ministerial N° 301-2014*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado el 11 de noviembre de 2016, de http://jec.perueduca.pe/?page_id=3436
- R.M N° 451-2014-MINEDU. (2014). *Crear el modelo de servicio educativo "Jornada Escolar Completa" para las instituciones publicas de nivel de educación secundaria*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ramírez, M. (2016). *Calidad de formación académica y productividad de los docentes de la escuela académica profesional de marketing y negocios internacionales de la Universidad de Huánuco – 2016*. Huánuco: Universidad de Huánuco. Recuperado el 25 de abril de 2017, de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/323/RAM%C3%8DREZ%20CARRILLO%2C%20MARISOL%20NURY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins , S. P., & Coulter, M. (2012). *Administración* (12va ed.). Mexico D.F: Pearson.
- Sanguino, S. (2011). Un programa de capacitación y actualización docente como medio para la profesionalización de la enseñanza. *Revista electronica Educación y ciencia*. Recuperado el 29 de octubre de 2016, de www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/download/12/pdf
- Sence.cl. (2015). *Instrumentos de evaluación*. Santiago: Gobierno de Chile. Recuperado el 24 de noviembre de 2016, de http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (6ta ed.). Naucalpan de Juárez, Edo. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Terán, O., & Lorenzo, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Revista Omnia*, 105. Recuperado el 22 de setiembre de 2016, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73718406007>
- Viale, H. (2011). *¿Preparo mi clase para enseñar o para que el alumno aprenda?* Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de <http://info.upc.edu.pe/hemeroteca/Publicaciones/Articulo-Organizacion-de-la-clase-Hector-Viale.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia de la Investigación

Título: El Proceso de Control y su relación con la Productividad Docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa-JEC de la ciudad de Andahuaylas-2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida el proceso de control se relaciona con la productividad docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas-2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿En qué medida la evaluación se relaciona con la eficacia del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas?</p> <p>¿En qué medida el seguimiento se relaciona con la investigación y publicación del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas?</p> <p>¿En qué medida la medición del desempeño se relaciona con la elaboración y dictado de clases del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas?</p> <p>¿En qué medida la retroalimentación se relaciona con la actualización docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre el proceso de control y la productividad docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas-2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la relación que existe entre la evaluación y la eficacia del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.</p> <p>Establecer la relación que existe entre seguimiento con la investigación y publicación del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la retroalimentación y la actualización docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación considerable entre el proceso de control y la productividad docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas- 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Existe relación considerable entre la evaluación y la eficacia del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.</p> <p>Existe relación considerable entre seguimiento con la investigación y publicación del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.</p> <p>Existe relación considerable entre la medición del desempeño con la elaboración y dictado de clases del docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.</p> <p>Existe relación considerable entre la retroalimentación y la actualización docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.</p>	<p>VARIABLE 1: Proceso de Control</p> <p>DIMENSIONES - Evaluación - Seguimiento - Medición del desempeño - Retroalimentación.</p> <p>VARIABLE 2 Productividad docente</p> <p>DIMENSIONES - Eficacia - Investigación y publicación - Elaboración y dictado de clases - Actualización docente</p>
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>ENFOQUE Investigación cuantitativa</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>DISEÑO No experimental - Transversal</p> <p>NIVEL Correlacional- comparativo</p>	<p>I.E. JEC “Federico Villarreal” P= 36; M= 24</p> <p>I.E. JEC “Belén de Osma y Pardo” P= 56; M= 36</p>	<p>TÉCNICAS Observación</p>	<p>INSTRUMENTO Lista de cotejo</p>
		<p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO -Distribución de frecuencias -Correlación Rho de Spearman. -SPSS V22</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: El proceso de control y su relación con la productividad docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa-JEC de la Ciudad de Andahuaylas-2016.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE 1: Proceso de Control	Es la fase final del proceso administrativo, pero a la vez es el eslabón que une a la planeación. (Arcos, 2003)	El proceso de control se define operativamente a través de las dimensiones de: evaluación, seguimiento, medición del desempeño y retroalimentación.	DIMENSIÓN 1 Evaluación	1.1. Número de reportes de los logros de aprendizaje. 1.2. Cantidad de materiales utilizados.
			DIMENSIÓN 2 Seguimiento	1.1. Número de monitoreo por docente. 1.2. Número de monitoreo al docente por labor efectiva.
			DIMENSIÓN 3 Medición del desempeño	1.1. Número de horas cumplidas por labor efectiva 1.2. Cantidad de resoluciones de felicitación. 1.3. Cantidad de reconocimientos recibidas
			DIMENSIÓN 4 Retroalimentación	1.1. Número de acciones correctivas por docente. 1.2. Número de acciones correctivas efectivas alcanzadas.
VARIABLE 2: Productividad Docente	Son las actividades que realiza el docente en el cumplimiento de sus funciones en la institución educativa; dictado de clases, investigación y proyección social. (Juarez, 2015)	Operativamente, la productividad docente se define a través de las dimensiones de: eficacia, investigación y publicación, elaboración y dictado de clases y actualización docente.	DIMENSIÓN 1 Eficacia	1.1. Número de alumnos aprobados 1.2. Total de publicaciones al año
			DIMENSIÓN 2 Investigación y publicación	1.1. Capítulos de libros publicados anualmente 1.2. Libros publicados anualmente 1.3. Trabajos presentados en reuniones y/o eventos académicos especializados
			DIMENSIÓN 3 Elaboración y dictado de clases	1.1. Proceso de enseñanza-aprendizaje. 1.2. Nivel de enseñanza en la I.E 1.3. Años de experiencia del profesor 1.4. Cantidad de recursos tecnológicos en la I.E.
			DIMENSIÓN 4 Actualización docente	1.1. Asistencia a cursos de actualización docente (pedagógica y didáctica) 1.2. Asistencia a cursos de actualización disciplinar 1.3. Diseños o actualizaciones de planes y programas docentes 1.4. Acervo bibliográfico actualizado

Anexo 3: Matriz de instrumentos de recojo de datos

TÍTULO: El proceso de control y su relación con la productividad docente de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa-JEC de la Ciudad de Andahuaylas-2016.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº ÍTEMS	ÍTEMS
Proceso de control	DIMENSIÓN 1 Evaluación Consiste en estimar en cada fase o etapa del proceso de trabajo.	1.1. Número de reportes de los logros de aprendizaje. 1.2. Cantidad de materiales utilizados.	12.5%	04	1. Las evaluaciones se hacen a través de los reportes escritos 2. Existe control del proceso de enseñanza-aprendizaje. 3. Acompañamiento a estudiantes mediante la Atención de Tutoría Integral 4. Reforzamiento pedagógico al estudiante.
	DIMENSIÓN 2 Seguimiento Consiste en que todos los aspectos del desempeño de una institución deben monitorearse y canalizarse.	1.1. Número de monitoreo por docente. 1.2. Número de monitoreo al docente por labor efectiva.	12.5%	04	5. Existe la supervisión de las labores que desempeña el docente el aula. 6. El control de las labores del docente es adecuado para lograr los objetivos. 7. Acompañamiento pedagógico permanente al docente 8. Capacitación en metodologías alternativas.
	DIMENSIÓN 3 Medición del desempeño Son los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia.	1.1. Número de horas cumplidas por labor efectiva 1.2. Cantidad de resoluciones de felicitación. 1.3. Cantidad de reconocimientos recibidas	12.5%	04	9. Cumplimiento de las horas efectivas en las aulas. 10. Resoluciones de felicitación recibidas en el último semestre. 11. Resoluciones de reconocimiento emitidas por la UGEL. 12. Resoluciones de agradecimiento emitidas por la UGEL.
	DIMENSIÓN 4 Retroalimentación Permite describir el pensar, sentir y actuar de la gente en su ambiente.	1.1. Número de acciones correctivas por docente. 1.1. Número de acciones correctivas efectivas alcanzadas.	12.5%	04	13. Reforzamiento al docente mediante talleres y trabajo colegiado 14. Cumplimiento con la entrega puntual de informes 15. Cumple con las indicaciones transmitidas por el coordinador pedagógico. 16. Subsana las observaciones transmitidas por el coordinador pedagógico.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº ÍTEMS	ÍTEMS
Productividad Docente	DIMENSIÓN 1 Eficacia Es hacer lo correcto o llevar a cabo las actividades laborales que derivaran el logro de los objetivos.	1.1. Número de alumnos aprobados 1.2. Total de producción académica al año	12.5%	04	17. Estudiantes que desapruaban algunos cursos durante el año académico. 18. Estudiantes sobresalientes que se encuentran en el tercio superior. 19. Cantidad de materiales educativos producidos al año. 20. Logro de los objetivos al termino del año escolar
	DIMENSIÓN 2 Investigación y publicación La investigación científica y la publicación del artículo científico son dos actividades íntimamente relacionadas	1.1. Capítulos de libros publicados anualmente 1.2. Libros publicados anualmente 1.3. Trabajos presentados en reuniones y/o eventos académicos especializados	12.5%	04	21. Artículos y revistas que haya publicado en los últimos años. 22. Proyectos realizados por el docente en los últimos dos años. 23. Trabajos de investigación elaborados en los últimos dos años. 24. Cantidad de ponencias y/o presentaciones realizadas por el docente en los últimos dos años..
	DIMENSIÓN 3 Elaboración y dictado de clases Son documentos académicos que le dan estructura al proceso de enseñanza- aprendizaje.	1.1. Proceso de enseñanza- aprendizaje. 1.2. Nivel de enseñanza en la I.E 1.3. Años de experiencia del profesor 1.4. Cantidad de recursos tecnológicos en la I.E.	12.5%	04	25. Verificación del cumplimiento de las sesiones de aprendizaje. 26. Control de los materiales didácticos que utiliza el docente. 27. La estrategia didáctica utilizada favorece al aprendizaje de los alumnos 28. Tiene años de experiencia trabajando en las aulas.
	DIMENSIÓN 4 Actualización docente Es una prioridad en el desarrollo del proceso educativo, propone a todos los docentes repensar su acción pedagógica.	1.1. Asistencia a cursos de actualización docente (pedagógica y didáctica) 1.2. Asistencia a cursos de actualización disciplinar 1.3. Diseños o actualizaciones de planes y programas docentes 1.1. Acervo bibliográfico actualizado	12.5%	04	29. El docente realiza proyectos de investigación y/o docencia. 30. Cursos de actualización pedagógica que tomó el docente en los últimos dos años 31. Asistencia a eventos académicos (formación docente, actualización profesional, educación continua, cursos extracurriculares). 32. Número total de libros y otros materiales que ofrece la institución a sus docentes.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Escuela Profesional de Administración de Empresas

LISTA DE COTEJO

Institución educativa.....
 Lista de cotejo N°Fecha...../...../.....

Escala de evaluación

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

Para cada uno de los siguientes aspectos, por favor marque la frecuencia con la que el/la docente desarrolla estas actividades-

Nº	ITEMS	ESCALA DE EVALUACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Evaluación						
1	Las evaluaciones se hacen a través de los reportes escritos					
2	Existe control del proceso de enseñanza-aprendizaje.					
3	Acompañamiento a estudiantes mediante la Atención de Tutoría Integral					
4	Reforzamiento pedagógico al estudiante.					
DIMENSIÓN: Seguimiento						
5	Existe la supervisión de las labores que desempeña el docente el aula.					
6	El control de las labores del docente es adecuada para lograr los objetivos.					
7	Acompañamiento pedagógico permanente al docente					
8	Capacitación en metodologías alternativas.					
DIMENSIÓN: Medición del desempeño						
9	Cumplimiento de las horas efectivas en las aulas.					
10	Resoluciones de felicitación recibidas en el último semestre.					
11	Resoluciones de reconocimiento emitidas por la UGEL.					
12	Resoluciones de agradecimiento emitidas por la UGEL.					
DIMENSIÓN: retroalimentación						
13	Reforzamiento al docente mediante talleres y trabajo colegiado					
14	Cumplimiento con la entrega puntual de informes					
15	Cumple con las indicaciones transmitidas por el coordinador pedagógico.					
16	Subsana las observaciones transmitidas por el coordinador pedagógico.					
DIMENSIÓN: Eficacia						

17	Estudiantes que desaproveban algunos cursos durante el año académico.					
18	Estudiantes sobresalientes que se encuentran en el tercio superior.					
19	Cantidad de materiales educativos producidos al año.					
20	Logro de los objetivos al termino del año escolar					
DIMENSIÓN: Investigación y publicación						
21	Artículos y revistas que haya publicado en los últimos años.					
22	Proyectos realizados por el docente en los últimos dos años.					
23	Trabajos de investigación elaborados en los últimos dos años.					
24	Ponencias y/o presentaciones realizadas por el docente en los últimos dos años.					
DIMENSIÓN: Elaboración y dictado de clases						
25	Verificación del cumplimiento de las sesiones de aprendizaje.					
26	Control de los materiales didácticos que utiliza el docente.					
27	La estrategia didáctica utilizada favorece al aprendizaje de los alumnos					
28	Tiene años de experiencia trabajando en las aulas.					
DIMENSIÓN: actualización docente						
29	El docente realiza proyectos de investigación y/o docencia.					
30	Cursos de actualización pedagógica que tomó el docente en los últimos dos años					
31	Asistencia a eventos académicos (formación docente, actualización profesional, educación continua, cursos extracurriculares).					
32	Número total de libros y otros materiales que ofrece la institución a sus docentes.					

Nombre del evaluador:firma:

Anexo 5: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Simón José Cama Flores*
Grado Académico: *Magister en Administración*
Fecha: *07.07.2017*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

..... *Revisar el planteamiento de problemas*
..... *Específicos*

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento Procede No Procede para su aplicación.

..... *previa Corrección*



Simón
Mg. Simón José Cama Flores
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador
DNI: *24.461.56*

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Luis Alberto Aguilar Colunga
Grado Académico: Magister en Administración
Fecha: 07.07.17

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Muestra coherencia

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

Existe Relación entre objetivos de la investigación y los indicadores

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Relevante

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
HOSPITAL SUB REGIONAL AYACUCHO
Mg. Luis A. Aguilar Colunga
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN
S.E.L. 06710
Sello y Firma del Evaluador
DNI: 88279092

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Lic. Adm. Rosa Nelida Ascue Ruiz*
Grado Académico: *Magister en Administración de Empresas*
Fecha: *07.108.17*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejorar en los términos, sencillos y claros.

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

Mejorar en la coherencia, la dimensión tiene que ser relacionado directamente con el concepto de la variable.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Mejorar los reactivos, claros y sencillos en sus términos, recalco en estos puntos, cuanto es la población total.

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

Mejorar las observaciones.


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE EMPRESAS
Mgtr. Rosa Nelida Ascue-Ruiz
DOCENTE
Sello y Firma del Evaluador
DNI: 44346273

PLAN DE MEJORA CONTINUA

I. Presentación

El presente Plan de Mejora Continua tiene por finalidad guiar el proceso de control para dar seguimiento en cuanto a la productividad docente de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, entre ellas, la institución educativa Federico Villarreal y Belén de Osma y Pardo.

De esta forma, el presente plan buscará aprovechar los conocimientos y talentos de los docentes, en los objetivos compartidos que propicien la formación integral de los estudiantes mediante la colaboración entre los demás participantes de la comunidad educativa, de tal manera contribuyan articuladamente en la presente mejora continua, fortaleciendo y potencializando las capacidades del docente para que pueda desempeñarse de la mejor forma en la atención de los educandos de las instituciones de estudio de la presente investigación inculcando a los estudiantes para que puedan ser competentes, innovadores, creativos, emprendedores, capaces de lograr su superación personal dentro de valores sólidos.

Finalmente, se espera que este documento sea propicio y provechoso para las instituciones educativas de estudio, de tal manera que prioricen las actividades de reforzamiento y capacitación a los docentes para su mejor desenvolvimiento tanto en las actividades curriculares como en las actividades extracurriculares, y así lograr a través de un adecuado control de procesos pedagógicos el tan ansiado productividad docente.

II. Diagnóstico

El siguiente Plan de Mejora parte de una investigación previa a las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas, como la institución educativa Federico Villarreal y Belén de Osma y Pardo. Además, el presente plan es un instrumento de planificación que contiene un conjunto de acciones, etapas, tareas específicas, responsables, fechas, recursos necesarios e indicadores de cumplimiento. En la investigación a este modelo de instituciones educativas, se ha detectado sus debilidades y fortalezas de estas instituciones y este documento tiene como objetivo final la mejora continua, a fin de brindar una educación de calidad a los estudiantes de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.

Para el diagnóstico del presente plan se utilizó la técnica de FODA, lo cual se desarrolla a continuación:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">– Planificación oportuna al inicio del año escolar.– Cumplimiento de horas efectivas en la institución.– Adecuado clima institucional.– Ejecución de proyectos medioambientales.– Los docentes son puntuales en asistencia.	<ul style="list-style-type: none">– Docentes con cierta limitación al elaborar sus materiales didácticos.– Limitado número de materiales educativos en la institución.– Falta de equipamiento con PCs en la institución.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">– Otorgamiento de becas para maestrías.– Talleres y capacitaciones a los docentes de determinadas áreas como ---inglés, educación para el trabajo y ciencia tecnología y ambiente.– Convenio educativo con las diversas organizaciones como municipios y otras entidades.	<ul style="list-style-type: none">– Cambios inesperados en la implementación de políticas educativas.– Limitado apoyo de la UGEL en la ejecución y promoción de acciones y/o proyectos educativos.

III. Objetivos

Objetivo general

Promover la realización del Plan de Mejora Continua a fin de superar las deficiencias identificadas en el informe de la presente investigación de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Andahuaylas.

Objetivo específico

- Propiciar el trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad educativa.
- Propiciar alianzas estratégicas con instituciones que apoyen los procesos de gestión al interior de la Institución Educativa.
- Sensibilizar el cumplimiento de funciones y/o roles de los distintos actores de la comunidad educativa.
- Fortalecer las capacidades pedagógicas y profesionales de los docentes.

IV. Selección de estándares e indicadores

FACTOR	ESTÁNDAR	INDICADORES
<p>Órgano directivo. Se refiere a la responsabilidad que asume la institución educativa y a la visión compartida sobre la orientación de su gestión hacia el logro de la productividad docente, de manera que logre las metas que se ha propuesto y asegure la formación integral de los estudiantes mediante enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>1. Construir un proyecto educativo que sea adecuado y enfocado en la mejora permanente de las capacidades del docente para el proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la productividad de los docentes.</p>	<p>1.1. Elaborar un proyecto educativo con enfoque inclusivo y medioambiental.</p>
	<p>2. Desarrollar un estilo de liderazgo democrático y colaborativo que asegure el establecimiento y mantenimiento de una visión común, y que promueva un clima favorable para la adecuada organización y articulación de sus funciones del docente para dar soporte a la mejora de su productividad del docente.</p>	<p>2.1. Asegurar que los miembros de la comunidad educativa conozcan sus roles y funciones dentro de la organización y su contribución a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje para el logro de la productividad docente.</p>

<p>Soporte al desempeño docente. Son mecanismos que establece cada institución educativa para orientar la labor docente al logro de las competencias en todas las áreas curriculares, y de esa forma sean más productivos los docentes de las instituciones de estudio. Esto implica la implementación de estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalecer capacidades y brindar soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>3. Asegurarse de la conformación progresiva de un equipo docente idóneo a través de acciones permanentes orientadas al logro de la productividad docente para un desempeño pedagógico óptimo.</p>	<p>3.1. Promover la conformación de un equipo directivo, con liderazgo pedagógico, que brinda soporte a nuestros docentes y orienta procesos de mejora institucional.</p>
--	--	---

V. Selección de las acciones de mejora

Factor de mejora	Descripción del problema	Causas del problema	Objetivo	Acciones de mejora	Beneficiarios
Productividad Docente	Deficiencia en la planificación curricular, procesos didácticos y procesos pedagógicos en las diversas áreas.	Limitada permanencia de visitas de acompañamiento y asesoría a docentes de parte de los coordinadores pedagógicos. Desinterés en propiciar aprendizaje acorde a las necesidades de los estudiantes las programaciones curriculares.	Fortalecer las capacidades pedagógicas y profesionales de los docentes para lograr la productividad docente.	Capacitación a docentes en todas las áreas. Socialización de la Ficha de Monitoreo y Acompañamiento. Elaboración de un cronograma de Monitoreo y Acompañamiento.	Toda la comunidad educativa

VII. Cuadro de financiamiento

Factor de mejora	Problema	Acción de mejora	Fuente de financiamiento	Monto total
Productivi-dad docente	Deficiencia en la planificación curricular, procesos didácticos y procesos pedagógicos en las diversas áreas.	-Limitada permanencia de visitas de acompañamiento y asesoría a docentes de parte de los coordinadores pedagógicos. Desinterés en propiciar aprendizaje acorde a las necesidades de los estudiantes las programaciones curriculares.	Recursos propios y autofinanciado	S/. 1, 200.00

VIII. Monitoreo y evaluación

Factor de mejora	Tipos de evaluación	Indicadores	Instrumentos	Responsables	Tiempo
Productividad docente	Auto-evaluación Co-evaluación	Desarrollo de acciones de acompañamiento y monitoreo.	Fichas de observación. Fichas de seguimiento.	Coordinadores pedagógicos Equipo directivo	Semestral
		Participación de la comunidad educativa en la revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión.	Ficha de observación Actas. Registro de asistencia.		