



ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE
LA FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA EN LOS INSTITUTOS
DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICOS PÚBLICOS DE LA
PROVINCIA DE SULLANA, 2014**

PRESENTADA POR:

MG. JUAN FRANCISCO CRISANTO QUISPE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN**

PIURA – PERÚ

2015

DEDICATORIA

Al Creador por iluminar mi camino.

A mi padre para quien mi eterna gratitud.

A mi madre por su dedicación.

A mi esposa por su comprensión.

A mis hijos quienes representan
mi proyección y una motivación
en el logro de mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la sabiduría y la fortaleza para culminar con éxito la presente investigación que redundará en la mejora de la calidad de la formación profesional de los(as) jóvenes de la provincia de Sullana.

Mi sincero agradecimiento a los Directores Generales, Jefes de Unidad Académica, Jefes de Áreas Académicas, Docentes, Administrativos y estudiantes de los Institutos Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana por brindarme la información utilizada como insumo de la investigación.

RECONOCIMIENTO

A la Dra. Rosa Elvira Ato Espinoza, por su asesoría y orientación pertinente en la elaboración de la presente Tesis Doctoral. A todas las amistades y personas que me brindaron su colaboración desinteresada en el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT(1º idioma)	viii
RESUMO (2º idioma)	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	12
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	13
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	13
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	13
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	13
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	13
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL	13
1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS	14
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL	15
1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS	15
1.5.3. VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)	16
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	17
a) TIPO DE INVESTIGACIÓN	17
b) NIVEL DE INVESTIGACIÓN	18
1.6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	18
a) MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	18
b) DISEÑO DE INVESTIGACION	18
1.6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	19
a) POBLACIÓN	19
b) MUESTRA	19

1.6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
a) TÉCNICAS	23
b) INSTRUMENTOS	23
c) FUENTES	23
1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	23
a) JUSTIFICACIÓN	23
b) IMPORTANCIA	24
c) LIMITACIONES	25
CAPÍTULO II: MARCO FILOSÓFICO	
FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA	27
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	32
3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.2. BASES TEÓRICAS	38
3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	40
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	42
4.1. ANALISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS	42
4.2. CONCLUSIONES	117
4.3. RECOMENDACIONES	118
4.4. FUENTES DE INFORMACIÓN	118
4.5. ANEXOS	119
4.5.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	120
4.5.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	121

RESUMEN

El presente trabajo de investigación responde a la necesidad de analizar la incidencia de la gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Públicos de la Provincia de Sullana, según percepción de los diferentes estamentos de la comunidad de estas instituciones del nivel superior. El estudio se trazó como objetivo analizar el impacto de la gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

Para el desarrollo de la investigación se ha utilizado el tipo de estudio descriptivo – explicativo a fin de conocer la relación entre la gestión educativa y la calidad de la formación profesional técnica, con método cuantitativo – cualitativo y diseño no experimental transversal. La muestra fue probabilística aleatoria proporcional, conformada por 248 estudiantes del VI ciclo de todas las carreras profesionales que ofertan los Institutos y 74 integrantes entre jefes de unidad académica, jefes de áreas académica, docentes y administrativos. También se aplicó una ficha de observación y entrevista a los directores de los Institutos Públicos de Sullana. En el análisis de los resultados se ha utilizado estadísticos descriptivos.

Entre los resultados obtenidos se determinó que el 49% de los estudiantes a veces está de acuerdo con la gestión institucional (Tabla 23), el 34% casi siempre está de acuerdo con el Liderazgo del Director General (Tabla 25), al 46% siempre le agrada estudiar en el Instituto por su clima institucional (Tabla 28), el 36% considera que siempre la gestión institucional influye en la calidad de la formación profesional (Tabla 30), el 38% considera que casi siempre la gestión institucional incide en la calidad de la formación profesional (Tabla 30). Para el resto de los estamentos, el 57% afirma que siempre el Director gestiona recursos y apoyo externo (Tabla 3), el 49% considera que casi siempre existe un ambiente agradable y de comunicación eficaz (Tabla 14), el 46% considera que siempre los recursos recaudados se utilizan adecuadamente en función de la mejora del servicio educativo (Tabla 21) y el 54% considera que siempre su Instituto es de calidad (Tabla 22).

ABSTRACT

This research responds to the need to analyze the impact of educational management in the quality of technical training of Public Institutions of Higher Education Technology of the Province of Sullana, according to perception of different sectors of the community of these institutions of higher level. The study was drawn to analyze the impact of educational management in the quality of technical training of Public Technological Institutes of Higher Education of the Province of Sullana.

To develop research has used the type of descriptive - explanatory to understand the relationship between education management and quality of technical training, with quantitative method - qualitative and transverse non-experimental design. The sample was proportional random probability, consisting of 248 students of the sixth cycle of all the careers that offer Institutes and 74 members from academic unit chiefs, heads of academic areas, teachers and administrators. A form of observation and interview was also applied to the directors of the Public Institutes of Sullana. In the analysis of the results it was used descriptive statistics.

Among the results it was determined that 49% of students sometimes agrees to institutional management (Table 23), 34% is almost always under the leadership of the Director General (Table 25), 46% always likes to study at the Institute for its institutional environment (Table 28), 36% believe that corporate management always influences the quality of vocational training (Table 30), 38% believe that corporate management almost always affects the quality of vocational training (Table 30). For the rest of the estates, 57% said they always the Director manages resources and external support (Table 3), 49% believe that there is almost always a friendly and effective communication (Table 14), 46% believe that Always funds raised are used appropriately depending on the improvement of educational services (Table 21) and 54% believe that their Institute is always quality (Table 22).

RESUMO

Essa pesquisa responde à necessidade de analisar o impacto da administração da educação na qualidade da formação técnica de Instituições Públicas de Educação Superior de Tecnologia da Província de Sullana, de acordo com a percepção de diferentes setores da comunidade destes instituições de nível superior. O estudo foi desenhado para analisar o impacto da administração da educação na qualidade da formação técnica dos Institutos Tecnológicos Públicas de Educação Superior da Província de Sullana.

Para desenvolver a pesquisa usou o tipo de descritivo - explicativo para entender a relação entre a gestão da educação ea qualidade da formação técnica, com método quantitativo - design não-experimental qualitativa e transversal. A amostra foi aleatória probabilidade proporcional, composta por 248 alunos do sexto ciclo de todas as carreiras que oferecem Institutos e 74 membros da unidade de chefes acadêmicos, chefes de áreas acadêmicas, professores e administradores. Uma forma de observação e entrevista foi também aplicada aos diretores dos Institutos Públicos de Sullana. Na análise dos resultados foi utilizada estatística descritiva.

Entre os resultados, foi determinado que 49% dos estudantes, por vezes, compromete a gestão institucional (Tabela 23), 34% é quase sempre sob a liderança do Diretor-Geral (Tabela 25), 46% sempre gosta de estudar no Instituto de seu ambiente institucional (Tabela 28), 36% acreditam que a gestão empresarial sempre influencia a qualidade da formação profissional (Tabela 30), 38% acreditam que a gestão empresarial quase sempre afeta o qualidade da formação profissional (Tabela 30). Para o resto das propriedades, 57% disseram que sempre o Director gere os recursos e apoio externo (Tabela 3), 49% acreditam que há quase sempre uma comunicação amigável e eficaz (Tabela 14), 46% acreditam que Sempre recursos arrecadados são utilizados de forma adequada, dependendo da melhoria de serviços educacionais (Tabela 21) e 54% acreditam que o seu Instituto é sempre qualidade (Tabela 22).

INTRODUCCIÓN

La realidad educativa mundial, nacional, regional y local evidencia que la gestión educativa institucional influye en la calidad de la formación que reciben los estudiantes de estas instituciones. La educación superior tecnológica no es ajena a esta realidad y se observa que a nivel de Perú gestiones educativas de instituciones como SENATI, SENCICO y TECSUP muestran exitosos niveles de calidad en la formación de sus estudiantes que les permite acceder fácilmente a un puesto de trabajo y presentar altos niveles de empleabilidad. En cambio es posible constatar que en el ámbito de la Provincia de Sullana, el servicio educativo en Institutos Superiores Tecnológicos Públicos muestra limitaciones lo que dificulta la rápida inserción laboral de sus egresados en el mercado laboral.

En los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana, se observa que sus gestiones educativas no son exitosas, pues la totalidad de sus Directores Generales no han pasado por una Escuela que los prepare como directivos y su accionar se hace en base a su experiencia como docentes y jefes de área o unidad académica. De otro lado deben tomar en cuenta toda la normatividad vigente en el sector público para la toma de decisiones así como la limitación de recursos financieros los que son administrados por otras instancias lo que representa un limitante para atender sus reales necesidades en el servicio educativo que ofrecen.

Es en este contexto que se ha considerado conveniente desarrollar una investigación que permita analizar la incidencia de la gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana y así realizar recomendaciones desde la aplicación de la ciencia y teoría relacionada con esta problemática.

El estudio se ha estructurado en cuatro capítulos los que se sintetizan a continuación:

En el capítulo I, denominado planteamiento metodológico, se describe la realidad problemática, se ha delimitado la investigación, se plantea el problema de la investigación y los objetivos a lograr, se presentan las hipótesis y las variables consideradas las que se definen conceptual y operacionalmente. También en este capítulo se describe la metodología de la investigación en cuanto a tipo y nivel de la investigación, método y diseño de la investigación, población y muestra del estudio; así como técnicas e instrumentos de la recolección de datos. Finalmente se presenta la justificación e importancia de la investigación.

En el capítulo II, titulado marco filosófico se expone la fundamentación ontológica de la investigación, que tiene que ver con las implicaciones filosóficas de la gestión educativa.

En el capítulo III, se describe los antecedentes del problema, se presentan las bases teóricas y se definen términos básicos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados del estudio con sus respectivos análisis e interpretación. También se establecen las conclusiones a las que se ha llegado con sus respectivas recomendaciones.

Finalmente se ha considerado las referencias bibliográficas consultadas para el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Descripción de la realidad problemática

La calidad de formación profesional técnica que se brinda en la mayoría de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana presenta serias limitaciones, en razón de que la Gestión de quienes dirigen estas instituciones es deficiente, pues en la totalidad de ellas los directivos y jerárquicos son docentes que no han sido formados para esa función y por lo tanto no poseen el Perfil ni las competencias adecuadas para una gerencia exitosa y esto se evidencia en que los egresados de las diferentes Carreras profesionales técnicas que ofertan los Institutos de educación superior tecnológicos públicos de la Provincia de Sullana, constatan que para ingresar al mercado de trabajo su formación no es competitiva pues no han logrado las competencias y capacidades que exigen las empresas y los sectores productivos. Es decir, su nivel de empleabilidad es bajo, en razón de que su formación profesional técnica no es de calidad. Esto genera preocupación y gran interés por analizar de qué manera la gestión educativa de estas instituciones de formación tecnológica superior estatales tiene relación con una formación de calidad. Pues existen Institutos de Educación Superior Tecnológicos privados como SENATI, SENCICO, TECSUP; cuya gestión en los mismos ha logrado que sean prestigiosos a nivel nacional y el nivel de empleabilidad de sus egresados

es alto en razón de la calidad de formación profesional técnica que ofertan.

1.2. Delimitaciones de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

1.2.2. Delimitación social

La investigación ha considerado a los Directivos de estas instituciones de educación superior, jefes de unidad académica, jefes de áreas académicas, docentes, administrativos y alumnos(as) del VI ciclo de todas las Carreras profesionales técnicas que ofertan las mencionadas instituciones.

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación se ejecutó desde diciembre de 2013 a diciembre del año 2014.

1.2.4. Delimitación conceptual

La investigación ha sido de tipo aplicada y buscó dar solución a una problemática haciendo uso de teorías ya existentes, para lo cual se trabajó con dos variables buscando analizar la relación entre ellas.

1.3. Problemas de investigación

1.3.1. Problema principal

El problema se ha identificado como: Bajo nivel de calidad en la formación profesional técnica que brindan los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos localizados en la Provincia de Sullana. Entre las causas del problema se han

considerado: deficiente gestión educativa, perfiles y currículos no actualizados, infraestructura y equipamiento insuficientes e inadecuados, desvinculación con el sector empresarial –productivo y oferta educativa no pertinente. Los efectos de ésta problemática se traducen en egresados que no cuentan con las competencias y capacidades que exigen las empresas y el sector productivo, bajo nivel de inserción laboral, empleabilidad baja.

Entonces, el problema se ha formulado a manera de interrogante:
¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana?

1.3.2. Problemas secundarios

- ¿Cómo es el impacto del modelo de gestión aplicado en la satisfacción de los usuarios por la formación profesional técnica recibida?
- ¿Cómo influye el estilo de liderazgo en el logro del Perfil Profesional de los estudiantes de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana?
- ¿Cómo incide el clima institucional en las competencias y capacidades que deben lograr los estudiantes para la empleabilidad en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos públicos de la Provincia de Sullana?

1.4. **Objetivos de la investigación**

1.4.1. Objetivo general

Analizar el impacto de la gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar el impacto del modelo de gestión aplicado en la satisfacción de los usuarios por la formación profesional técnica recibida.
- Analizar la influencia del estilo de liderazgo en el logro del Perfil Profesional de los estudiantes de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana
- Determinar cómo influye el clima institucional en las competencias y capacidades que deben lograr los estudiantes para la empleabilidad en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos públicos de la Provincia de Sullana.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.5.1. Hipótesis general

La gestión educativa tiene una alta incidencia en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

1.5.2. Hipótesis secundarias

H^o 1. Un liderazgo inadecuado incide de manera negativa en la calidad de la formación profesional técnica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

H^o 2. Un clima institucional inapropiado incide de manera negativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

Hº 3. Una gestión presupuestal deficiente influye de manera negativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

1.5.3. Variables (definición conceptual y operacional)

Variable independiente: **Gestión educativa.**

Variable dependiente: **Calidad de la formación profesional técnica.**

Gestión educativa: Definición conceptual.

Es el nivel de desempeño de los directivos y jerárquicos de los Institutos de Educación Superior Tecnológico Públicos de la Provincia de Sullana

Calidad de la formación profesional técnica: Definición conceptual

Es el nivel de satisfacción del usuario por la formación profesional técnica recibida

Gestión educativa: Definición operacional

Se aplicó un cuestionario al personal jerárquico, docente y administrativo de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Sullana considerados en el estudio, teniendo en cuenta los indicadores de la variable:

- Planificación estratégica
- Organización y gestión administrativa
- Gestión presupuestal
- Investigación
- Desarrollo del personal administrativo
- Proyección social
- Seguimiento de egresados.

Los ítems considerados estarán orientados a conocer sobre la percepción de su gestión categorizando su desempeño en los

niveles de: muy bueno, bueno, regular y malo. Así mismo se hizo uso de una ficha de observación a fin de registrar los documentos e instrumentos que son básicos en una gestión, también se realizó una entrevista a los Directores Generales para conocer desde su percepción como es su gestión educativa

Calidad de la formación profesional técnica: Definición operacional

Se aplicó un cuestionario a los estudiantes del VI ciclo de todas las Carreras profesionales técnicas que brindan los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Sullana, teniendo en cuenta los indicadores de la variable:

- Satisfacción del usuario
- Diseño curricular
- Enseñanza – aprendizaje,
- Infraestructura – equipamiento – tecnología
- Consejería y
- Titulación.

Los ítems serán sobre su satisfacción del servicio educativo recibido catalogando sus expectativas y percepciones en: muy bueno, bueno, regular y malo.

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

La investigación desarrollada ha sido de tipo aplicada, porque beneficiará a los jóvenes que cursan estudios en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana, los directivos y jerárquicos de estas Instituciones, para lo cual se ha hecho uso de teorías y modelos existentes para analizar la incidencia de la gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica en los Institutos de educación Superior tecnológicos públicos de la Provincia de Sullana.

b) Nivel de investigación

El nivel de la investigación ha sido de tipo descriptivo - explicativo y tuvo como fin conocer la relación entre la gestión educativa y la calidad de la formación profesional técnica en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana. No es correlacional porque todos los problemas, objetivos e hipótesis corresponden al nivel descriptivo – explicativo.

1.6.2. Método y diseño de la investigación

a) Método de la investigación

Se hizo uso del método científico social y dentro de él, los métodos: inductivo, deductivo, análisis, síntesis, interpretación, observación, descriptivo.

b) Diseño de la investigación

El diseño seguido fue no experimental.

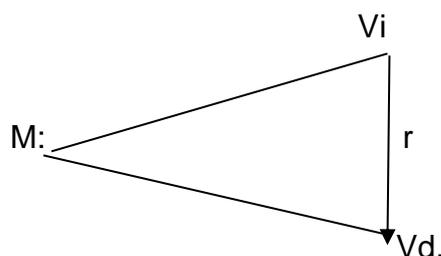
Analizó a nivel de estudiantes del VI ciclo de todas las Carreras Profesionales Técnicas, la incidencia de la gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana. Su esquema fue el siguiente:

M: Muestra sometida al estudio: Estudiantes del VI ciclo de todas las Carreras Profesionales Técnicas en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

Vi: Gestión educativa

Vd: Calidad de formación profesional técnica

r: Relación entre las variables



1.6.3 Población y muestra de la investigación

a) Población

Estuvo conformada por los Directores Generales, Jefes de Unidad Académica, Jefes de Áreas Académicas, Docentes y Administrativos; así como estudiantes del VI ciclo de todas las Carreras Profesionales Técnicas de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

b) Muestra

En el caso de los Directivos fueron considerados en su totalidad. Para el caso de los Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes, Administrativos y estudiantes se determinó un tamaño de muestra mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple proporcional y aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{N * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

Z: Nivel de confianza del 99%

e: Margen de error del 2%

p: Población con la característica de interés (0.5)

q: Población sin la característica de interés (0.5)

N: Población

n: Tamaño de la muestra

La población de los Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos estuvo conformada de la siguiente manera:

Estamentos Institutos	Jefes de U.A.	Jefes de A.A.	Docentes	Admin.	Total
“Señor de Chocán”		3	14	6	23
“Binacional”		1	17	4	22
“Sullana”	1	8	37	20	66
“Juan José Farfán Céspedes”	1	3	27	9	40
Total	2	15	95	39	151

Fuente: Área de personal de los IESTP. De Sullana

Aplicando la fórmula se obtuvo el siguiente resultado:

$$N = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$N \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q$$

Donde:

$$Z = 2.58$$

$$e = 0.02$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$N = 151$$

$$n = \frac{2.58^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 151}{151 \cdot 0.02^2 + 2.58^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$151 \cdot 0.02^2 + 2.58^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5$$

$$n = 146$$

Al dar como resultado un valor mayor al 10% de la población, la muestra fue reajustada de la siguiente manera:

$$n = n \left(\frac{N}{n+N} \right)$$

$$n+N$$

$$n = 74$$

Respecto a la población de estudiantes del VI ciclo de todas las Carreras Profesionales Técnicas de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos, estuvo estructurada de la siguiente manera:

Institutos Carreras Profesionales	Señor de Chocán	Binacional de Mallares	Sullana	Juan J. Farfán	Total
Computación e Informática	26		19	50	95
Enfermería Técnica	19		15		34
Contabilidad	20		36	22	78
Producción Agropecuaria		28	28		56
Administración de Negocios Agropecuarios		19			19
Construcción Civil			22		22
Industrias Alimentarias			24		24
Mecánica de Producción			23		23
Mecánica Automotriz			21	23	44
Secretariado Ejecutivo				26	26
Administración de Empresas				33	33
Total	65	47	188	154	454

Fuente: Secretaría Académica de los IESTP. De Sullana

Aplicando la fórmula se determinó el tamaño de muestra para los estudiantes:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$N \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q$$

Donde:

$$Z = 2.58$$

$$e = 0.02$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$N = 454$$

$$n = \frac{2.58^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 454}{454 \cdot 0.02^2 + 2.58^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$454 \cdot 0.02^2 + 2.58^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5$$

$$N = 248$$

La muestra obtenida fue distribuida proporcionalmente de la siguiente forma:

Carreras Profesionales	Número de elementos
Computación e Informática	52
Enfermería Técnica	19
Contabilidad	43
Producción Agropecuaria	31
Administración de Negocios Agropecuarios	10
Construcción Civil	12
Industrias Alimentarias	13
Mecánica de producción	12
Mecánica Automotriz	24
Secretariado Ejecutivo	14
Administración de Empresas	18
Total	248

Fuente: Elaboración propia

1.6.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

a) Técnicas

Se utilizó como técnicas la encuesta, la entrevista y la observación.

b) Instrumentos

Se empleó como instrumentos el cuestionario, la guía de entrevista y la ficha de observación.

c) Fuentes

Se consideró como unidades de investigación a los directivos y jerárquicos, personal docente y administrativo así como estudiantes del VI ciclo de todas las Carreras Profesionales Técnicas que brindan los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana. De otro lado se ha considerado como fuente de información estadísticas de secretaría académica y de personal de los Institutos Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

La calidad de la formación profesional técnica que se imparte en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana, es preocupante para el padre de familia, el empresariado, los representantes de los sectores productivos, las entidades públicas relacionadas y la comunidad en general, pues los estudiantes al egresar, y no tener las competencias, capacidades, habilidades y destrezas que el mercado laboral exige en estos momentos, les es muy difícil insertarse al mundo del trabajo, generando frustración en los jóvenes y afectando su bienestar y calidad de vida,

pues constatan que después de tres años de estudios no están preparados para la empleabilidad. Esta situación que influye en el desarrollo del talento humano de la Provincia de Sullana, amerita una investigación que permita analizar de qué manera la gestión educativa de los directivos y jerárquicos de estas instituciones de nivel superior impacta en una formación profesional técnica de calidad y así sugerir políticas y propuestas que permitan superar esta problemática que afecta el crecimiento económico de la Provincia, la Región y el País.

b) Importancia

Los resultados de la investigación serán beneficiosos, pues al demostrarse que, efectivamente la gestión educativa tiene una alta incidencia en la calidad de la formación profesional técnica que ofertan los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de esta parte del país, desde la Dirección de Educación Superior Tecnológica y técnico productiva – DESTP se contaría con una propuesta que bien podría ser tomada en cuenta al diseñar políticas que permitan adoptar un modelo de gestión exitoso y que garantice una formación de calidad y prestigio a estas instituciones de nivel superior como sucede con SENATI, SENCICO, TECSUP. De otro lado al demostrarse que el personal directivo y jerárquico requiere del Perfil, competencias y capacidades apropiadas, se tiene la posibilidad de contar con una sugerencia técnica que pueda derivar en un programa de formación para personal directivo y jerárquico de estas organizaciones.

En cuanto al ámbito socio geográfico de atención como es la Provincia de Sullana, jurisdicción de la Región Piura, se dispondrá de un aporte científico basado en ciencias como la administración, la educación y la estadística, que bien puede

ser tomado como referente por la Gerencia de desarrollo social, Dirección Regional de Educación, Especialistas de educación superior tecnológica, Directivos y jerárquicos de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos en su trabajo de gestión por una formación de calidad en estas organizaciones de nivel superior.

La investigación aportaría con instrumentos de recojo de información adaptados para el estudio y que bien podría servir como referencia para otras investigaciones.

c) Limitaciones

Para el estudio se ha considerado las siguientes limitaciones:

- Viabilidad
El autor del estudio por trabajar en un Instituto Superior Tecnológico Público de la Provincia de Sullana, consideró que es factible acceder a fuentes de información tanto primaria como secundaria, para lo cual se hicieron las coordinaciones del caso.

- Lugar o espacio
Como ya se indicó anteriormente el estudio se desarrolló en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana: “Sullana”, “Juan José Farfán Céspedes”, “Señor de Chocán” y “Binacional” ubicados en Cieneguillo, Sullana, Querecotillo y Mallares respectivamente.

- Tiempo
El ejecutor consideró que se requieren dos ciclos académicos como mínimo para desarrollar la investigación, teniendo en cuenta que los Institutos de

Educación Superior Tecnológicos Públicos entran en período vacacional los meses de enero y febrero.

- **Financiamiento**

El autor del estudio asume el compromiso de buscar y asignar los recursos económicos necesarios para la ejecución de la investigación y lograr su culminación, pues existe el interés de profundizar sobre el conocimiento de la relación entre gestión educativa y calidad de la formación profesional técnica en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del ámbito de Sullana y así aportar para mejorar sustancialmente el bienestar y calidad de vida de los miles de jóvenes que se forman en esta parte del país.

CAPÍTULO II: MARCO FILOSÓFICO

Fundamentación Ontológica

Alvarado, O. (1995) en su trabajo Implicancias filosóficas de la gestión educativa, establece: “La gestión educativa responde a la categoría epistemológica de técnica, pero que lleva implícita una serie de fundamentos teóricos, propios de las ciencias de las cuales provienen, los mismos que le proveen de mayor rigor conceptual y sobre todo de pertinencia en su correcta aplicación. Se asume como premisa que la deficiente calidad educativa en el país es producto de una deficiente gestión, la cual a su vez puede ser efecto de la aplicación mecánica de la técnica, es decir sin mayor trascendencia ni comprensión, es decir carente de un sustento filosófico”

Alvarado, O. (1995). Implicancias filosóficas de la gestión educativa, plantea: “Como la gestión educativa implica básicamente conocimiento y aplicación técnica, quien sabe más la segunda que la primera, es decir es una técnica per-se y la

sola aplicación burocrática conlleva el riesgo de actuar como simples tecnócratas, como se califican a veces malintencionadamente a los expertos en cualquier técnica, lo que a decir verdad no es malo ni peyorativo, lo malo es no conocer los sustentos teóricos, porque no hay técnica sin ciencia o conocimiento científico previo que son o deben ser de indispensable dominio”.

Alvarado, O. (1995) en Implicancias filosóficas de la gestión educativa plantea: “Desde la Ontología, cabría formularnos dos líneas de pensamiento en cuanto a la gestión: 1ª. Que o quien es el SER que hace posible y da sentido a la gestión educativa, 2ª Que ES en sí la gestión en general y la educativa en particular. Con la relación a la primera, fácilmente fluyen algunas interrogantes cuyas respuestas podían explicar de alguna manera dicha inquietud, por ejemplo: ¿Qué es el SER que está detrás o más allá de la gestión educativa?, ¿Quién ES el alumno o estudiante, para el que existe la entidad educativa?, ¿Quién(es) SON las personas que hacen la gestión de la entidad educativa?. En el presente caso la gestión educativa existe para que se haga posible la educación de la población, en especial de los niños y jóvenes”

Alvarado, O. (1995) en Implicancias filosóficas de la gestión educativa sostiene: El filósofo peruano Antenor Orrego decía que: “El hombre es un ser en tránsito, no es una realidad acabada. Por tanto educar no es reproducir un modelo, sino hacer un nuevo hombre en el progreso genético de su destino evolutivo, con lo cual nos da a entender que la escuela, la cual se gestiona, es un tránsito obligado en el camino de la evolución y desarrollo individual y social de la persona en cuanto ser humano”.

Alvarado, O. (1995) en Implicancias filosóficas de la gestión educativa afirma: “Con relación a la segunda línea de reflexión, cabría formularse algunas interrogantes al respecto: ¿ES la gestión teoría o práctica?, ¿ES la gestión ciencia o técnica?, ¿Es la gestión un servicio o una función?”

Alvarado, O. (1995). Implicancias filosóficas de la gestión educativa: “La teoría de la gestión educativa cobra vigencia y sentido en la práctica respectiva, porque ambas se complementan dialécticamente. Sería tremendamente satisfactorio que en nuestro sistema educativo, ambas categorías se correlacionen positivamente en los perfiles profesionales y ocupacionales de los encargados de gestionar las instituciones educativas, porque solo así lograremos la ansiada calidad educativa que todos anhelamos y en la cual nos encontramos empeñados”.

Alvarado, O. (1995). Implicancias filosóficas de la gestión educativa. “La gestión se preocupa o se centra más en la tecnología, la estructura, los procedimientos, los costos, antes que en las personas a quienes se les trata más como un recurso antes que como sujetos con dignidad”.

Alvarado, O. (1995). Implicancias filosóficas de la gestión educativa. “Es entonces en este contexto que podríamos entender a la epistemología de la gestión como un estudio acerca del origen, características y aplicaciones de una serie de elementos o categorías epistemológicas que conlleva o contiene y con las cuales funciona. Elementos como: los conceptos, teorías, principios, tecnologías, sistemas, estructuras, recursos; son los que constituyen su marco teórico y con cuya aplicación se dinamizan las Instituciones Educativas, pero sobre todos ellos el factor fundamental lo constituyen las personas que la integran

y muy en especial aquel, el gestor, gerente o directivo que hace posible que la institución funcione”.

Alvarado, O. (1995). Implicancias filosóficas de la gestión educativa. “Es posible construir la relación filosofía – gestión desde los tres componentes básicos, los mismos que interactúan y se interrelacionan intencionalmente en los propósitos y prácticas pedagógicas que sólo logran hacerse posibles a través de la dinámica de la gestión, siendo ésta uno de los pre – requisitos fundamentales para cautelar la calidad educativa. En este sentido las premisas de: Que enseñar, Cómo enseñar, Para que enseñar que subyacen en todo acto educativo, también tienen perfecta aplicación en el acto administrativo o de la gestión a fin de darle sentido, trascendencia y eficiencia que son indispensables”.

Alvarado, O. (1995). Implicancias filosóficas de la gestión educativa “Finalmente aludiendo al proverbio castellano “Cuando enseñes, enseña a la vez a dudar de lo que enseñes” podemos parafrasear que cuando se gestiona se debe dudar de lo que se gestiona, por que el ser humano, no exento de limitaciones, siempre estará sujeto a cometer faltas y errores a veces irrecuperables, sobre todo cuando van en contra de los usuarios y de la sociedad a la cual sirve”.

Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica – SNEST (2009). Modelo Educativo para el siglo XXI. México. P. 19: “En el Modelo Educativo para el siglo XXI del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica de México (2004) se ha establecido: “La educación que se imparte en el Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica tiene como fundamento una filosofía en la que el ser humano constituye el eje central. Por esta razón, todos los procesos formativos y organizativos giran en torno a él, con el fin de aportar a la sociedad un profesionista en plenitud de sus potencialidades

intelectuales, físicas y culturales y con un acervo de valores que les permitan incidir de manera eficiente y eficaz, en el desarrollo de la comunidad en la que ejerce su profesión”.

Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica – SNEST (2009). Modelo Educativo para el siglo XXI. México. P. 19 “El ser humano es el actor fundamental del proceso educativo. En su formación se promueve el aprendizaje significativo mediante la labor del facilitador, a través de la reflexión y la participación, apoyadas por la tecnología de vanguardia, y asegurando la calidad, actualidad y pertinencia del aprendizaje”.

Assenza, V. en Competitividad es calidad de la Educación (1999) sostiene: “La calidad comienza con educación y termina con educación”, “La calidad sólo es posible partiendo de las competencias profesionales y compromisos del personal, de dirección y operación, que conduce, brinda servicios, realiza trabajos, desarrolla procesos y entrega productos o servicios, que cumplen con sus requisitos en un clima confiable, estimulante, satisfaciendo y excediendo las expectativas del cliente y la sociedad”.

Assenza, V. (1999) Competitividad es calidad de la Educación-Organización de Estados Iberoamericanos. “Los requisitos de calidad de un sistema educativo o de formación profesional estarán indefectiblemente relacionados con las expectativas o necesidades manifiestas o latentes, que posea una población identificada, en una región o ambiente social específico, de un país, en un tiempo dado”.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes del problema

3.1.1. Antecedentes generales

En el año 2010, el Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos, en su estudio “Modelo de gestión educativa estratégica” sostiene: “El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPPE) de la UNESCO (2000) señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico – prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. Así se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y a la explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático” p. 64

En el año 2010, Tunnermann C. en su trabajo “Nuevas perspectivas de la pertinencia y calidad de la Educación Superior” afirma: “Pertinencia y calidad son dos exigencias de la Educación Superior contemporánea. Cualquiera que sea la definición de calidad y los criterios para evaluarla, la calidad de un sistema universitario es el producto de varios factores y procesos. En el sistema universitario existen tres procesos básicos: docencia, investigación y extensión. Hay igualmente un proceso general que envuelve a todos: el proceso de gestión”. En CCalidad. Revista del Consejo Centroamericano de Acreditación de la Educación Superior. N°5. Agosto 2009-Noviembre 2010. P. 5 y 6.

En el año 2009 la UNESCO – Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación en el estudio “Gestión Educativa Estratégica” afirma: “La gestión educativa sólo puede ser entendida como nueva forma de comprender y conducir la organización escolar. Gestión tiene que ver con gobernabilidad y ésta, con los nuevos balances e integraciones necesarias entre lo técnico y lo político en educación: sólo mediante este reposicionamiento estratégico de las prácticas de dirección de las organizaciones educativas puede hablarse de gestión” p. 17

En el año 2009, García, J. en su Tesis de Maestría titulada: La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California, por el Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo, llega a las siguientes conclusiones:

- a) Conocer el papel de la gestión escolar dentro de la calidad que logra una escuela de educación primaria, se puede decir que es determinante.
- b) Las actividades que realizan los directores, se considera que todas impactan en la calidad de la escuela, ya sea de forma positiva o negativa, pero siempre tienen una influencia.

c) La falta de capacitación profesional de los directores los obliga a aprender por ensayo y error. Es necesario formar a los directores en cuanto a las labores administrativas, pedagógicas, normativas y de relaciones humanas.

d) El tipo de gestión de cada director está relacionado con su personalidad, pero esto no quiere decir que no se puedan brindar orientaciones generales.

En el año 2007, la UNESCO sostiene: “La educación de calidad en tanto derecho fundamental de todas las personas, tiene como cualidades esenciales el respeto de los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia y dos elementos de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia” p. 34. En “Modelo de gestión educativa estratégica” (2010) p. 18 y 19

En el año 2006, Alvarez I., Topete C. y Abundes A. en su trabajo de investigación denominado “El concepto emergente de gestión educativa estratégica y desafíos para la formación en gestión” afirman: “En América Latina y el Caribe, la literatura especializada registra un cambio significativo en el concepto mismo de gestión escolar, que pasa de entenderse como una función puramente técnica, administrativo-contable, centrada en la persona individual del director o directora, a una función centrada en la cultura organizacional y la acción educativa y social de las escuelas” (p. 4)

3.1.2. Antecedentes específicos

En el año 2011, la UNESCO-Representación en Perú, en el estudio “Manual de gestión para Directores de Instituciones Educativas, afirma: “La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Por lo tanto, la gestión educativa es una disciplina en

la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica”

En el año 2010, Ramírez, V. en su tesis doctoral en Ciencias administrativas titulada “ Gestión de Recursos Humanos para estructurar un sistema de evaluación y valuación de puestos para el personal administrativo de las Universidades Públicas del norte del Perú caso Universidad Nacional de Piura” por la misma Universidad llega a las siguientes conclusiones:

“a) la gestión de evaluación de Recursos Humanos es óptima en el personal administrativo de las universidades públicas – Región Norte, b) si influye el estilo de evaluación de personal con el desarrollo de la universidad”.

En el año 2010, Mechán, L. en su tesis de Maestra en ciencias de la educación titulada: “La gestión de los directivos en las instituciones educativas superiores de Chiclayo. Período 2006 – 2008. Propuesta de un plan estratégico” por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo llega a las siguientes conclusiones:

a) Para que las instituciones permanezcan fuertes e innovadoras, dentro de las características de la sociedad de hoy, es necesario proponer el ejercicio de estrategias competitivas, planificadas e implementadas oportunamente.

b) Toda persona que tiene responsabilidad en una organización y con mayor razón los directivos, requieren ser siempre originales en sus planteamientos y en la solución de los problemas, desde el inicio hasta el final de sus acciones.

En el año 2009, Neyra, S. en su tesis doctoral en Ciencias Administrativas por la Universidad Nacional de Piura titulada “La gestión del capital intelectual y aprendizaje de clase mundial para incrementar el intangible en las organizaciones inteligente” llega a las siguientes conclusiones:

“a) las diferentes situaciones que influyen en la gestión del capital intelectual están relacionadas con la toma de decisiones, b) los diferentes estilos son importantes en la gestión del capital intelectual, incidiendo unos más que otros, c) el líder democrático de acuerdo a las diferentes circunstancias utiliza estilos del autocrático y otros, d) el estilo de gestión más adecuado es la combinación del estilo en que los gerentes se orientan a las tareas y el que se orienta a los empleados, matizando las actividades de tal manera que se genere la satisfacción del personal de la empresa, e) la gestión del capital intelectual es importante en las organizaciones empresariales, toda vez que permite encaminar los recursos hacia los objetivos previstos”.

En el año 2008, COPARE en el Proyecto Educativo Regional, sostiene: “Al 2021, las personas que viven en la región Piura acceden con equidad a una educación de calidad, que los forma como ciudadanos y ciudadanas que asumen su identidad, consolidan su proyecto de vida, aportan al desarrollo humano y construyen una sociedad democrática y ética, en el marco del proceso de descentralización del país y en corresponsabilidad con la Comunidad Educativa, la Sociedad y el Estado” p. 29.

“Objetivos estratégicos para el desarrollo de la educación regional: Objetivo estratégico 1: Aprendizajes de calidad “Lograr aprendizajes pertinentes y de calidad en la educación básica para la realización integral de todos los estudiantes del campo y la ciudad, que les permita armonizar sus proyectos de vida con las demandas del desarrollo local, regional nacional e internacional, a partir de una propuesta educativa concertada” p. 31

“Objetivo estratégico 4: Gestión eficiente, descentralizada y democrática. “Garantizar una gestión educativa descentralizada, participativa, democrática, autónoma, eficiente, transparente y que responda al contexto, a las necesidades y demandas de la institución educativa, localidad y región”.

“Objetivo estratégico 5: Educación superior de calidad, humanista, ética y articulada al desarrollo sostenible regional. “Lograr una educación superior de calidad, con sentido humanista, con autonomía e identidad cultural, coherente, con las demandas de desarrollo sostenible en la región y exigencias éticas que plantea el mundo globalizado”.

En el año 2007, Ledesma N. en su trabajo “La educación técnico – productiva y la lucha contra la pobreza en el corto plazo”, sostiene: “La gestión educativa se caracteriza por ser descentralizada, participativa, flexible y simplificada; y se ejecuta en el marco de respeto a la autonomía pedagógica e institucional que favorece la acción educativa. La gestión contribuye al desarrollo de la Institución Educativa como comunidad de aprendizaje que coadyuve al mejoramiento de la calidad educativa, promueve la participación activa de la comunidad y favorece el desarrollo integral a partir de la articulación intersectorial. La gestión educativa debe asegurar la preeminencia de la acción pedagógica sobre la administrativa; procurar el manejo eficaz, eficiente y transparente; incentivar la evaluación y autoevaluación; promover la innovación y el liderazgo en la gestión pública” p. 18

En el año 2005, Leiva, C. en su tesis doctoral en ciencias de la educación por la Universidad Nacional de Piura denominada “Influencia del currículo, nivel profesional docente, la tecnología y sistemas de información en la calidad de la formación del egresado de la facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Piura”, llega a las siguientes conclusiones: “a) el currículo, nivel profesional docente, la tecnología y los sistemas de información no influyen en la calidad del egresado de la facultad de Medicina, b) no existe influencia del currículo en el nivel de calidad de la formación profesional en la Facultad de

Medicina, c) existe mínima relación entre los niveles profesionales de los docentes, con la calidad de la formación profesional de los alumnos en la Facultad de Medicina, d) no existe relación entre la tecnología y los sistemas de información con la calidad de la formación profesional de los alumnos en la Facultad de Medicina.

En el año 2005, Hidalgo L., en su tesis doctoral en Ciencias de la Educación denominada “Correlación entre el nivel de desarrollo de las competencias comunicativas del egresante en la especialidad de Educación Primaria y la calidad de aprendizaje de los alumnos del nivel de Educación Primaria de menores en el Área de comunicación integral propuesta de módulo de estudio comunicativo lingüístico Universidad Nacional de Piura, 2005” por la misma universidad llega a las siguientes conclusiones:

“a) la correlación alta y positiva que existe entre la competencia comunicativa del egresante en la especialidad de Educación Primaria y el desarrollo de las capacidades de lectura y escritura en los alumnos de la Educación Básica, nivel primario, permite afirmar que a mayor desarrollo de la variable competencia docente mayor calidad de aprendizaje de las capacidades de lectura y escritura del nivel básico, b) la frecuencia de lectura de los alumnos egresantes es escasa y sólo la realizan con fines de aprendizaje y de búsqueda de información, lo que explica, su regular y bajo desempeño en comprensión lectora explica también que lean solo materiales de lectura de carácter expositivo; abandonándose la actividad lectora en el hogar y/o la comunidad”.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Enfoque

La bibliografía consultada indica que la Gestión educativa influye en la calidad del servicio educativo y la formación que reciben los estudiantes de las diferentes organizaciones en todos los niveles. Es así que el modelo de gestión educativo aplicado tendrá

repercusiones en los resultados de los usuarios de dicho servicio. De ahí que es preocupación conocer y analizar cuál es el impacto de la gestión educativa que se viene aplicando en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana en la calidad de la formación profesional técnica, pues los egresados al no tener el Perfil profesional y las competencias y capacidades que exigen los empresarios y los sectores productivos su nivel de empleabilidad es bajo. En contraste la gestión educativa de organizaciones privadas como SENATI, SENCICO, TECSUP muestran resultados exitosos en su formación y los niveles de inserción laboral de sus egresados son altos.

3.2.2. Exigencias y restricciones

En el contexto actual, las empresas, empleadores y sectores productivos que representan la demanda para los egresados de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos, exigen una formación de calidad y que los egresados cuenten con el Perfil profesional, así como con las competencias y capacidades de un puesto de trabajo. Los resultados de una formación de calidad exigen una gestión educativa estratégica, eficaz y eficiente.

La aplicación de un modelo de gestión exitoso, exige de sus directivos y jerárquicos contar con el perfil y las cualidades para la conducción de organizaciones de formación profesional. En contraste se observa que en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Sullana, docentes sin una preparación en gestión pública acceden a cargos directivos y jerárquicos lo que representa una restricción en el éxito de las organizaciones que conducen.

3.2.3. Beneficios de una Gestión educativa de calidad

Los jóvenes y las jóvenes que acceden a realizar estudios de formación profesional técnica en los Institutos de Educación

Superior Tecnológicos Públicos en la Provincia de Sullana, lo hacen con la expectativa de recibir una formación de calidad y que les asegure una rápida inserción laboral. Sin embargo al egresar constatan que no cuentan con el Perfil profesional ni las competencias y capacidades que se exigen en el mercado laboral. De ahí que es fundamental una gestión educativa eficaz y eficiente que incida en una formación de calidad y que satisfaga las expectativas de los usuarios del servicio educativo.

3.2.4. Dimensiones de la gestión educativa y la calidad de la formación profesional técnica

La Gestión educativa tiene que ver con las siguientes dimensiones:

- Planificación estratégica
- Organización y gestión estratégica
- Gestión presupuestal
- Investigación
- Desarrollo del personal administrativo
- Proyección social
- Seguimiento de egresados

La Calidad de la formación profesional técnica tiene que ver con las siguientes dimensiones:

- Satisfacción del usuario
- Diseño curricular
- Enseñanza – aprendizaje
- Infraestructura, equipamiento y tecnología
- Bienestar estudiantil
- Consejería
- Titulación.

3.3. Definición de términos básicos.

- ✓ **Calidad.-** es la atención a las exigencias del cliente; o la adecuación a la finalidad o uso; o la conformidad con las exigencias. El concepto de calidad se encuentra íntimamente conectado al cliente, sea el interno o externo.

- ✓ **Clima organizacional.-** las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.
- ✓ **Eficacia.-** alcanzar objetivos y resultados. Un trabajo eficaz es provechoso y exitoso.
- ✓ **Eficiencia.-** ejecutar bien y correctamente las tareas. El trabajo eficiente es un trabajo bien ejecutado.
- ✓ **Expectativas.-** es una suposición centrada en el futuro, realista o no. Las expectativas son ideas y creencias más o menos realistas que el ser humano crea en torno a hechos futuros y que buscan anticiparse a los mismos.
- ✓ **Gestión.-** es el procedimiento de adecuación de recursos de cualquier índole a aquellos fines para los cuales han sido recabados los recursos. Se refiere a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio.
- ✓ **Gestión educativa.-** es un conjunto de procesos teóricos – prácticos integrados y relacionados tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas realizadas a la educación.
- ✓ **Liderazgo.-** es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.
- ✓ **Percepciones.-** es la imagen mental que se forma con ayuda de la experiencia y necesidades. Es resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones.
- ✓ **Planeación estratégica.-** es el proceso organizacional de desarrollo y análisis de la misión y visión; de metas y tácticas generales, y de asignación de recursos. Al desarrollar planes estratégicos, los administradores deben adoptar un enfoque que abarque a toda la organización.
- ✓ **Satisfacción.-** es aquel que refiere gusto, placer o alegría que un individuo experimenta, siente por algo o alguien.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

En este capítulo se presentan los resultados de los cuestionarios aplicados a los estudiantes del VI ciclo de todas las Carreras Profesionales Técnicas que ofertan los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana, considerados en la investigación. Así mismo se dan a conocer los resultados de los cuestionarios aplicados a los Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos de las mismas instituciones de formación tecnológica.

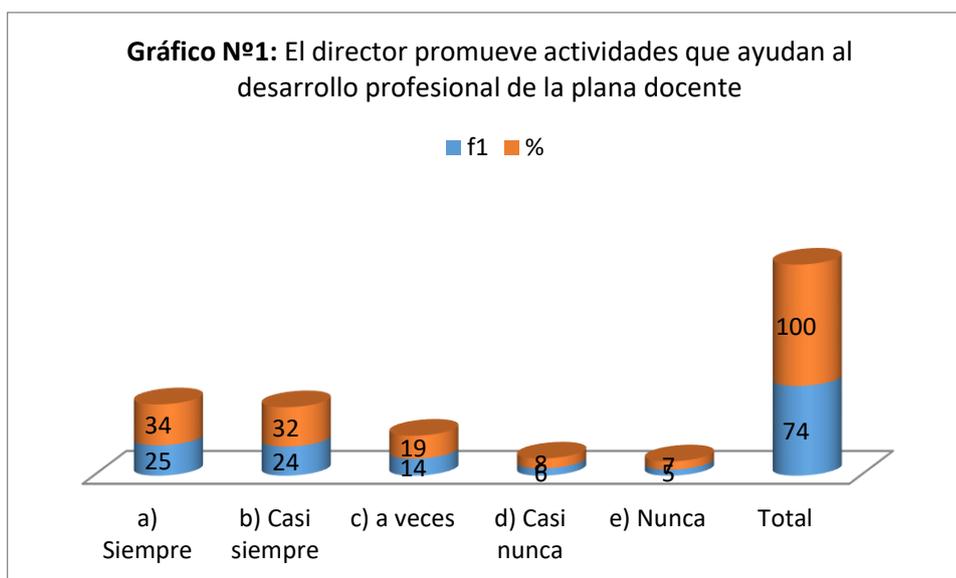
Para la presentación de los resultados se ha hecho uso de tablas y estadísticos descriptivos como los diagramas de barras que han sido trabajados en el programa office Excel. Para cada tabla y gráfico se ha realizado su respectiva interpretación sobre los resultados obtenidos. También se ha incorporado los resultados de las entrevista realizadas a los Directores Generales de los mencionados Institutos y cuyos resultados cualitativos han permitido enriquecer la investigación realizada.

4.1.1. Percepción de los Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos de los Institutos Públicos considerados en el estudio

Tabla N° 1: El director promueve actividades que ayudan al desarrollo profesional de la plana docente

	f1	%
a) Siempre	25	34
b) Casi siempre	24	32
c) A veces	14	19
d) Casi nunca	6	8
e) Nunca	5	7
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



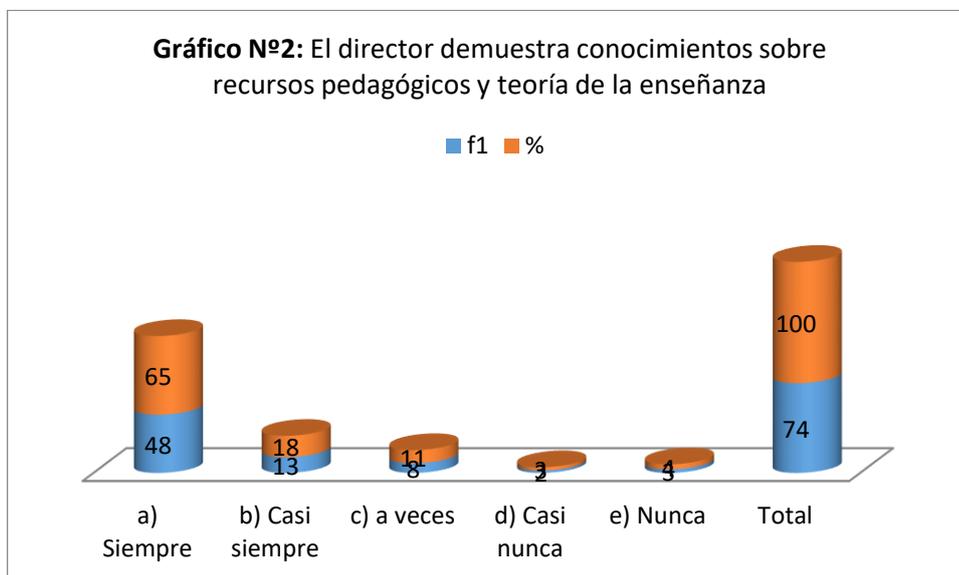
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: Según la tabla y gráfico 01, el 34% de los encuestados indica que el Director siempre promueve actividades de capacitación que ayudan al desarrollo profesional de la plana docente, el 32% considera que lo hace casi siempre, 19% a veces y tan sólo un 8% y un 7% casi nunca y nunca. Los datos señalan que existe un interés significativo por parte de los Directores por capacitar a sus docentes.

Tabla N° 2: El director demuestra conocimientos sobre recursos pedagógicos y teoría de la enseñanza

	f1	%
a) Siempre	48	65
b) Casi siempre	13	18
c) A veces	8	11
d) Casi nunca	2	3
e) Nunca	3	4
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



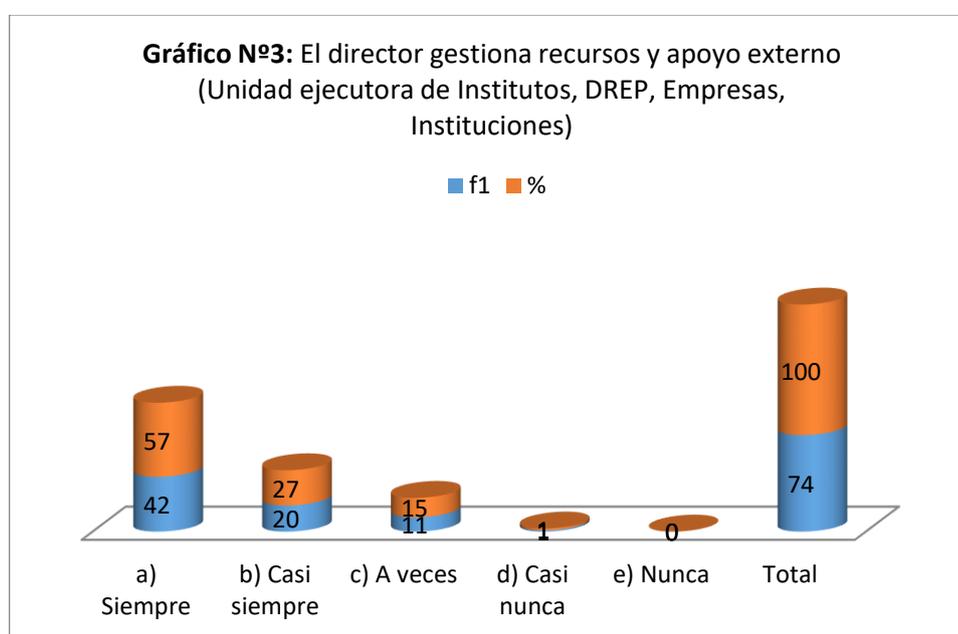
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 02 el 65% de los encuestados considera que siempre el Director demuestra conocimientos sobre recursos pedagógicos y teoría de la enseñanza, un 18% opina que esto se da siempre, un 11% considera que a veces. Los resultados señalan en un alto porcentaje el Director tiene dominio sobre recursos pedagógicos y teoría de la enseñanza.

Tabla N° 3: El director gestiona recursos y apoyo externo (Unidad ejecutora de Institutos, DREP, Empresas, Instituciones)

	f1	%
a) Siempre	42	57
b) Casi siempre	20	27
c) A veces	11	15
d) Casi nunca	1	1
e) Nunca	0	0
Total	74	100

Fuente: Encuestas aplicadas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



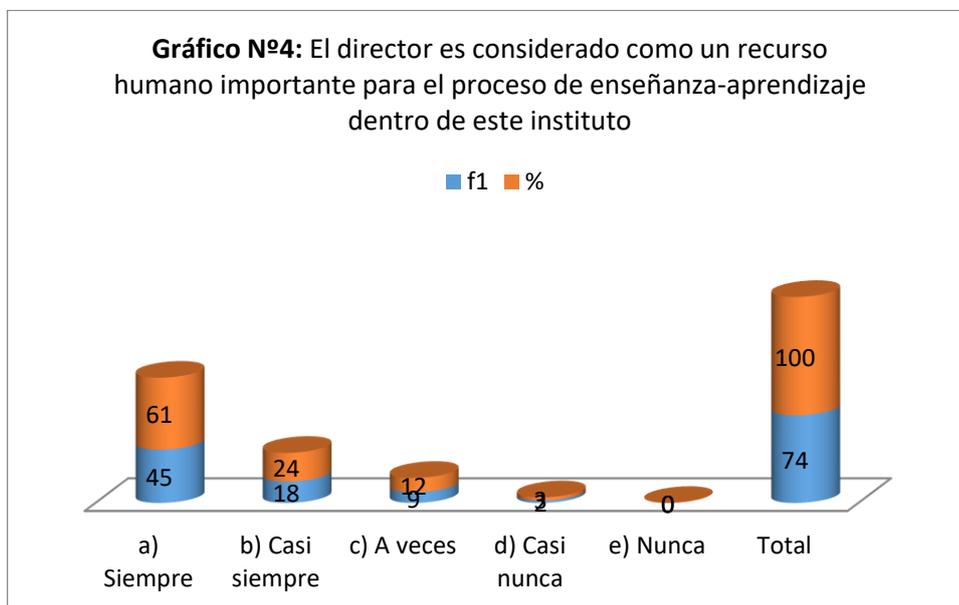
Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y administrativos

Interpretación: Según la tabla y gráfico 03, el 57% de los encuestados opina que el Director siempre gestiona recursos externos, para el 27% lo hace casi siempre, mientras que según el 15% a veces gestiona recursos. Por lo observado se puede afirmar que para un alto porcentaje efectivamente el Director gestiona recursos externos.

Tabla N° 4: El director es considerado como un recurso humano importante para el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de este instituto

	f1	%
a) Siempre	45	61
b) Casi siempre	18	24
c) A veces	9	12
d) Casi nunca	2	3
e) Nunca	0	0
Total	74	100

Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



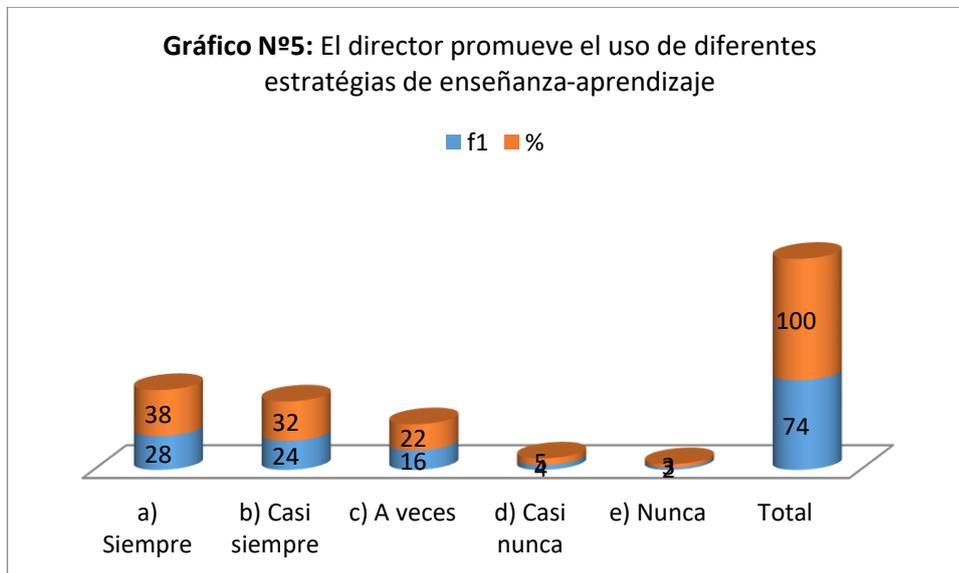
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 04, el 61% de los encuestados considera que siempre el Director es un recurso humano importante, para el 24% lo considera casi siempre, para el 12% a veces es importante. Los datos indican que para un alto porcentaje de los encuestados el Director es un recurso importante para el proceso enseñanza – aprendizaje.

Tabla N° 5: El director promueve el uso de diferentes estrategias de enseñanza-aprendizaje

	f1	%
a) Siempre	28	38
b) Casi siempre	24	32
c) A veces	16	22
d) Casi nunca	4	5
e) Nunca	2	3
Total	74	100

Fuente: Encuesta aplicada a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



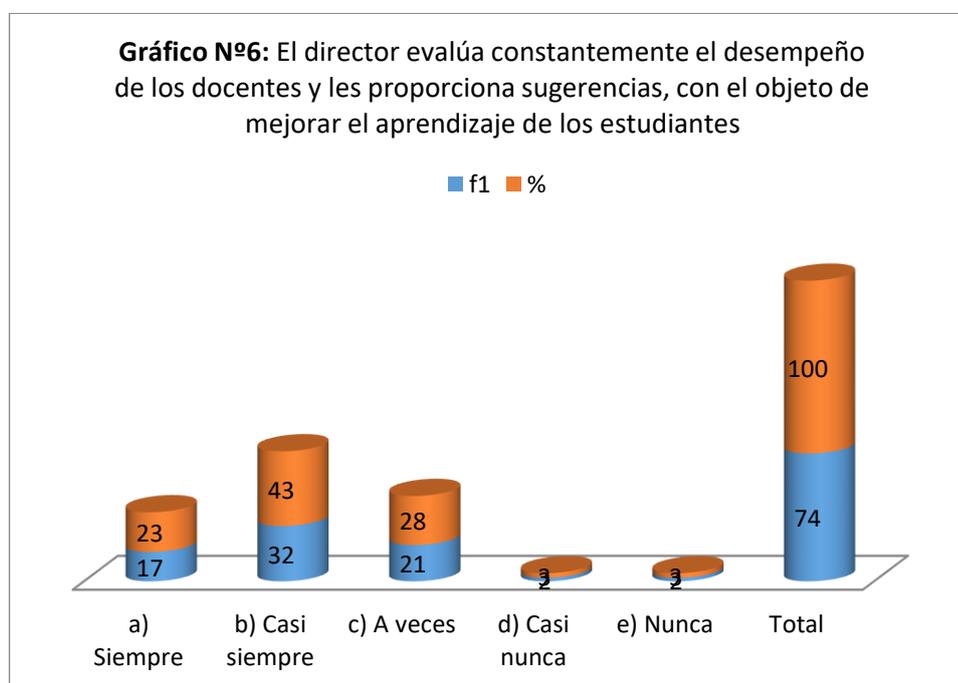
Fuente: Encuesta aplicada a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: Según se observa en la tabla y gráfico 05, el 38% de los encuestados considera que siempre el director promueve el uso de diferentes estrategias de enseñanza – aprendizaje, para el 32% casi siempre, para el 22% opina que a veces. Los resultados obtenidos indican que un alto porcentaje (70%) sostiene que siempre y casi siempre el Director promueve el uso de diferentes estrategias, jugando un papel importante.

Tabla N° 6: El director evalúa constantemente el desempeño de los docentes y les proporciona sugerencias, con el objeto de mejorar el aprendizaje de los estudiantes

	f1	%
a) Siempre	17	23
b) Casi siempre	32	43
c) A veces	21	28
d) Casi nunca	2	3
e) Nunca	2	3
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



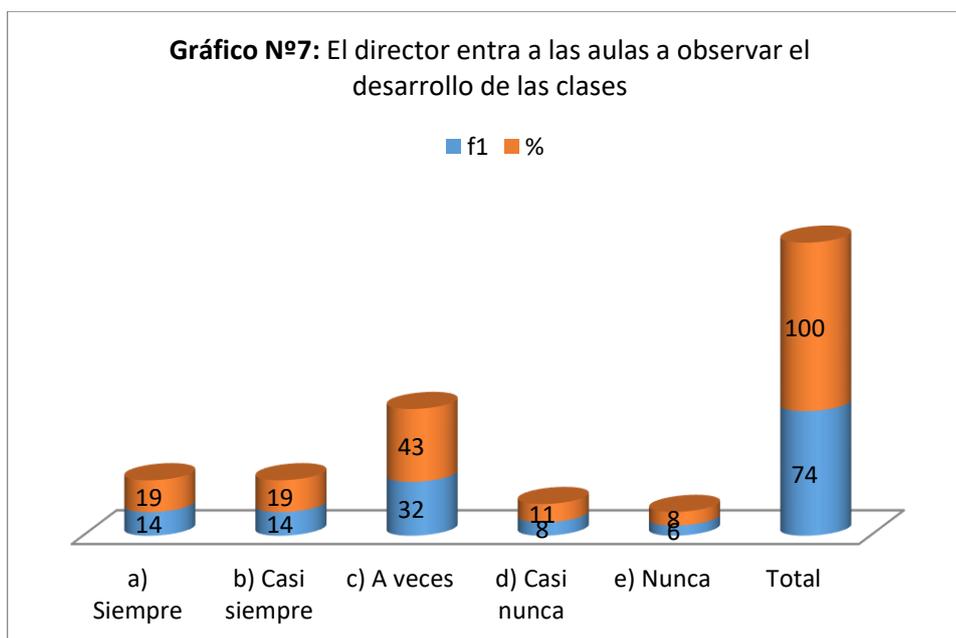
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 06, el 23% de los encuestados considera que siempre el Director evalúa constantemente el desempeño de los docentes y les proporciona sugerencias, con el objeto de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, para el 43% lo hace casi siempre, según el 28% lo hace a veces. Los resultados permiten señalar que en este aspecto se debe mejorar la actitud de los Directores Generales.

Tabla N° 7: El director entra a las aulas a observar el desarrollo de las clases

	f1	%
a) Siempre	14	19
b) Casi siempre	14	19
c) A veces	32	43
d) Casi nunca	8	11
e) Nunca	6	8
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



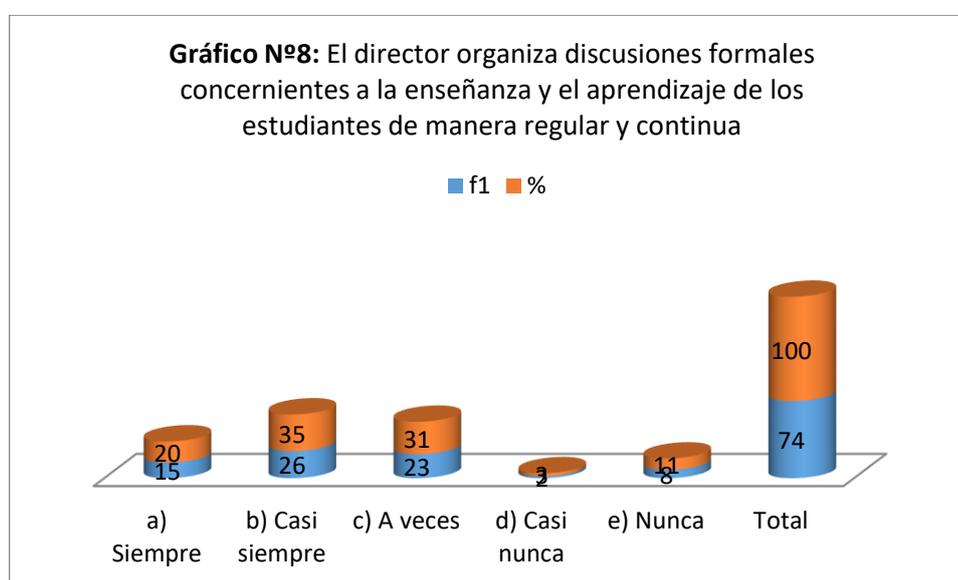
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 07, el 19% de los encuestados considera que siempre el Director ingresa a las aulas a observar el desarrollo de las clases, otro 19% considera que lo hace casi siempre, el 43% opina que lo hace a veces, el 11% opina que casi nunca lo hace. Por los resultados obtenidos se requiere un mayor protagonismo del Director en la ejecución del trabajo académico.

Tabla N° 8: El director organiza discusiones formales concernientes a la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes de manera regular y continua

	f1	%
a) Siempre	15	20
b) Casi siempre	26	35
c) A veces	23	31
d) Casi nunca	2	3
e) Nunca	8	11
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



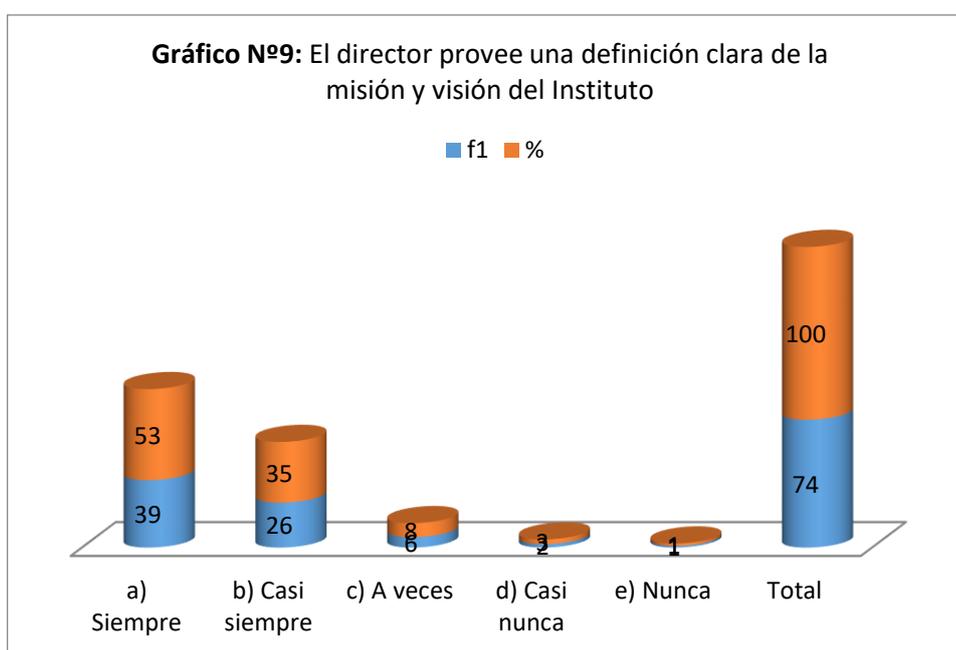
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: Según la tabla y gráfico 08, el 20% de los encuestados afirma que siempre el Director organiza discusiones formales concernientes a la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes de manera regular y continua, el 35% opina que lo hace casi siempre, el 31% a veces y un 11% nunca. Los resultados señalan que en este aspecto se necesita un mayor compromiso del Director

Tabla N° 9: El director provee una definición clara de la misión y visión del Instituto

	f1	%
a) Siempre	39	53
b) Casi siempre	26	35
c) A veces	6	8
d) Casi nunca	2	3
e) Nunca	1	1
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



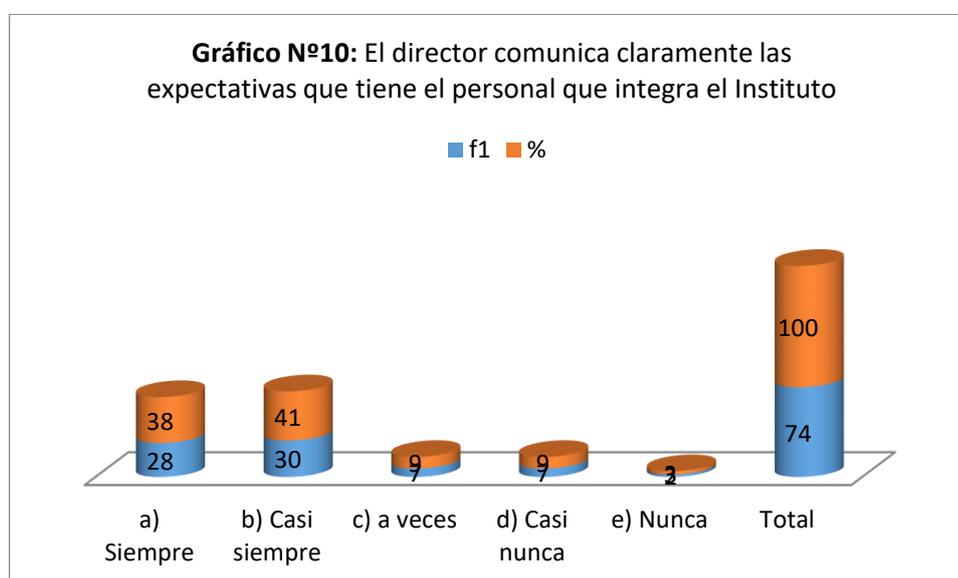
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: Según la tabla y gráfico 09, el 53% de los encuestados opina que el Director siempre provee una definición clara de la misión y visión del Instituto, un 35% opina que casi siempre. Los resultados señalan que en un alto porcentaje (88%) se considera que el Directivo provea una definición clara de la misión y visión del Instituto.

Tabla N° 10: El director comunica claramente las expectativas que tiene el personal que integra el Instituto

	f1	%
a) Siempre	28	38
b) Casi siempre	30	41
c) a veces	7	9
d) Casi nunca	7	9
e) Nunca	2	3
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



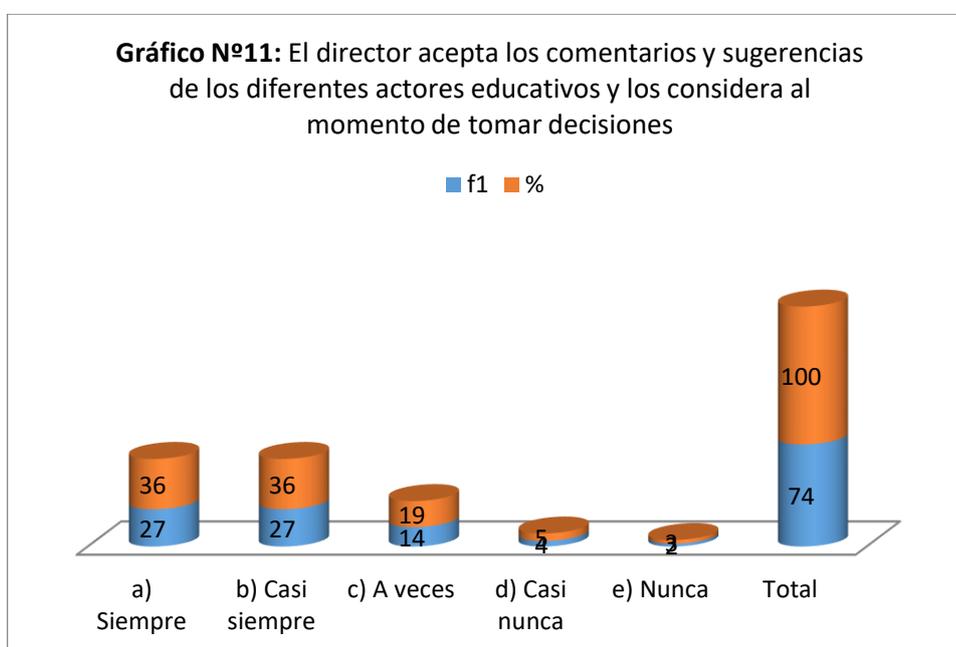
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 10, el 38% de los encuestados opina que siempre el Director comunica claramente las expectativas que tiene el personal que integra el Instituto, un 41% considera que lo hace casi siempre. Estos resultados indican que el Directivo tiene bastante claro las expectativas del personal que son sus colaboradores en el Instituto.

Tabla N° 11: El director acepta los comentarios y sugerencias de los diferentes actores educativos y los considera al momento de tomar decisiones

	f1	%
a) Siempre	27	36
b) Casi siempre	27	36
c) A veces	14	19
d) Casi nunca	4	5
e) Nunca	2	3
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



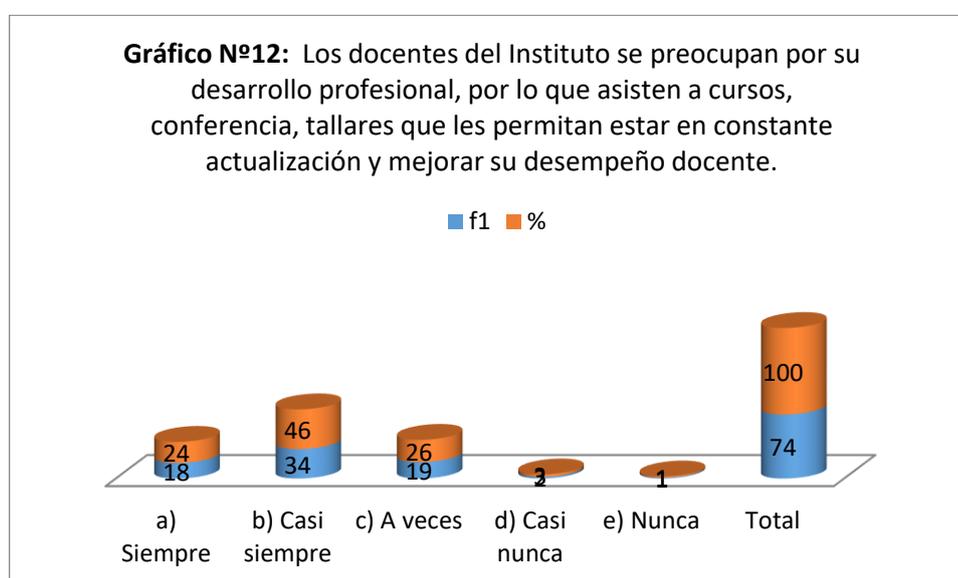
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: Según la tabla y gráfico 11, el 36% de los encuestados considera que siempre el Director acepta los comentarios y sugerencias de los diferentes actores educativos y los considera al momento de tomar decisiones, otro 36% opina que casi siempre lo hace y un 19% afirma a veces tiene esta actitud. Por los resultados obtenidos se puede afirmar que el Directivo si está dispuesto a la apertura de sus colaboradores.

Tabla N° 12: Los docentes del Instituto se preocupan por su desarrollo profesional, por lo que asisten a cursos, conferencia,

	f1	%
a) Siempre	18	24
b) Casi siempre	34	46
c) A veces	19	26
d) Casi nunca	2	3
e) Nunca	1	1
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.



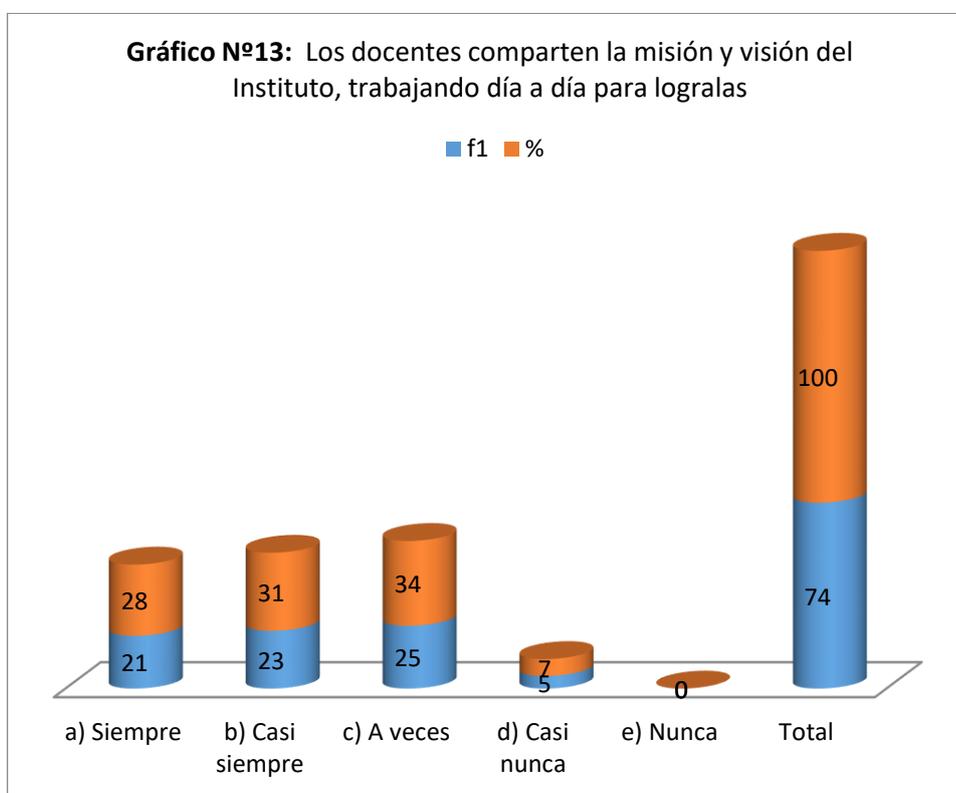
Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 12. El 24% de los encuestados opina que siempre los docentes del Instituto se preocupan por su desarrollo profesional, por lo que asisten a cursos, conferencias, talleres que les permitan estar en constante actualización y mejorar su desempeño docente, un 46% percibe que casi siempre lo hacen, un 26% considera que a veces lo hacen. Los resultados indican que hay una preocupación de los docentes por su desarrollo profesional.

Tabla N° 13: Los docentes comparten la misión y visión del Instituto, trabajando día a día para lograrlas

	f1	%
a) Siempre	21	28
b) Casi siempre	23	31
c) A veces	25	34
d) Casi nunca	5	7
e) Nunca	0	0
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.



Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.

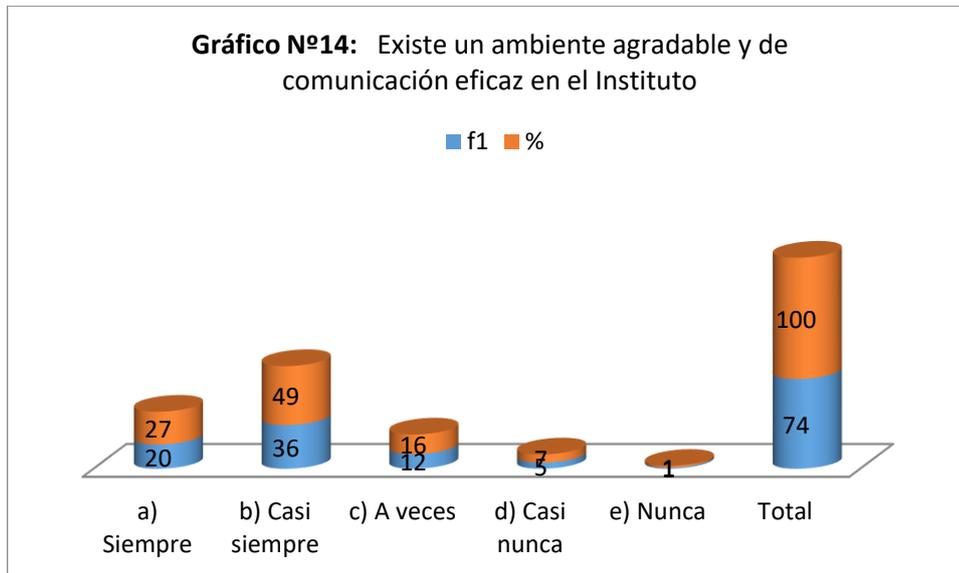
Interpretación: Según la tabla y gráfico 13 el 28% de los encuestados tiene la percepción de que siempre los docentes comparten la misión y visión del Instituto, trabajando día a día para lograrlas, un 31% opina que lo hace casi siempre y un 34% considera que a veces lo hace. Los resultados obtenidos indican que se

requiere un mayor compromiso de los docentes en el día a día por lograr la misión y visión institucionales.

Tabla N° 14: Existe un ambiente agradable y de comunicación eficaz en el Instituto

	f1	%
a) Siempre	20	27
b) Casi siempre	36	49
c) A veces	12	16
d) Casi nunca	5	7
e) Nunca	1	1
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



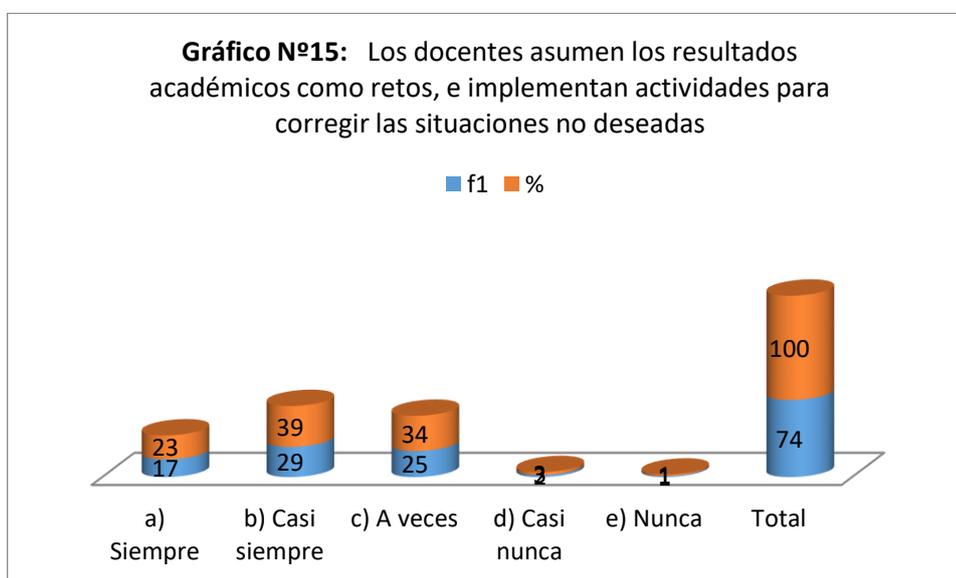
Fuente: Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 14, el 27% de los encuestados considera que siempre existe un ambiente agradable y de comunicación eficaz en el Instituto, un 49% opina que casi siempre existe, mientras que un 16% percibe que a veces se da un ambiente agradable. Los resultados señalan que se necesita trabajar mucho el ambiente laboral.

Tabla N° 15: Los docentes asumen los resultados académicos como retos, e implementan actividades para corregir las situaciones no deseadas

	f1	%
a) Siempre	17	23
b) Casi siempre	29	39
c) A veces	25	34
d) Casi nunca	2	3
e) Nunca	1	1
Total	74	100

Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.



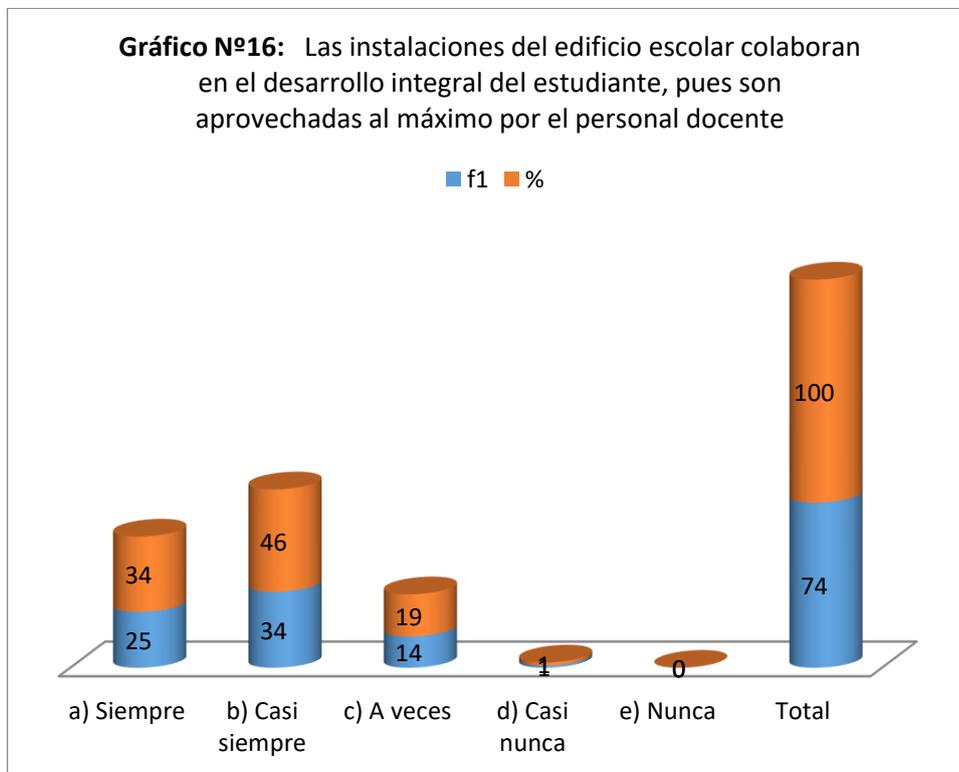
Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: Según la tabla y gráfico 15, el 23% de los encuestados considera que siempre los docentes asumen los resultados académicos como retos, e implementan actividades para corregir las situaciones no deseadas, un 38% percibe que casi siempre lo hacen y un 34% opina que a veces lo hace. De los resultados se infiere que los docentes deben asumir los resultados académicos como un reto para mejorar la formación pues un 72% afirma que casi siempre y a veces se hace.

Tabla N° 16: Las instalaciones del edificio escolar colaboran en el desarrollo integral del estudiante, pues son aprovechadas al máximo por el personal docente

	f1	%
a) Siempre	25	34
b) Casi siempre	34	46
c) A veces	14	19
d) Casi nunca	1	1
e) Nunca	0	0
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



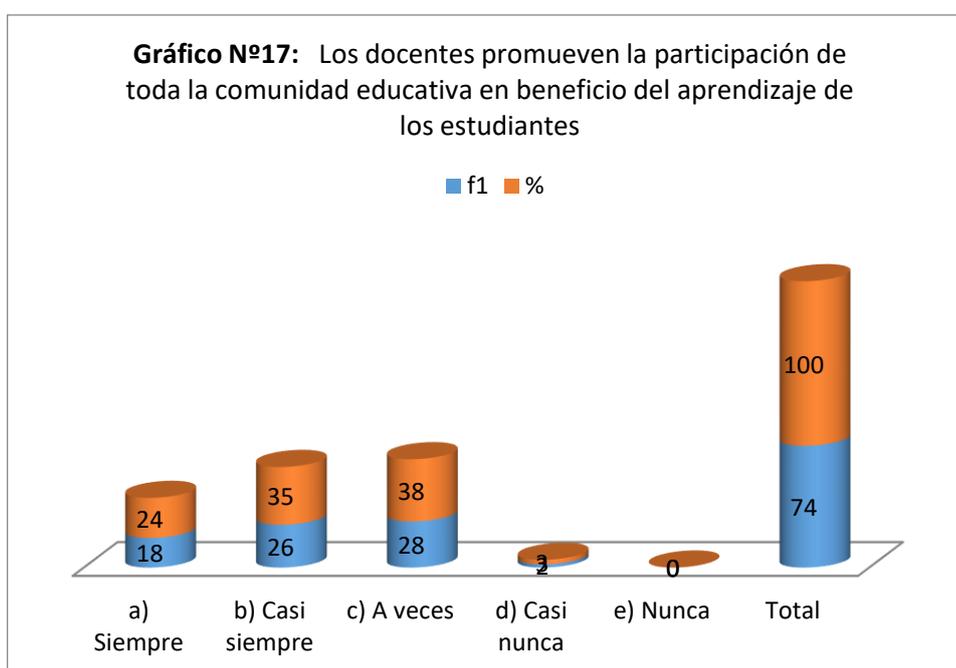
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 16, el 34% de los encuestados considera que siempre las instalaciones del edificio escolar colaboran en el desarrollo integral del estudiante, un 46% opina que casi siempre está sucediendo esto, mientras que un 19% percibe que a veces sucede. Los resultados indican que se requiere mejorar en infraestructura para una mejor formación del estudiante.

Tabla N° 17: Los docentes promueven la participación de toda la comunidad educativa en beneficio del aprendizaje de los estudiantes

	f1	%
a) Siempre	18	24
b) Casi siempre	26	35
c) A veces	28	38
d) Casi nunca	2	3
e) Nunca	0	0
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



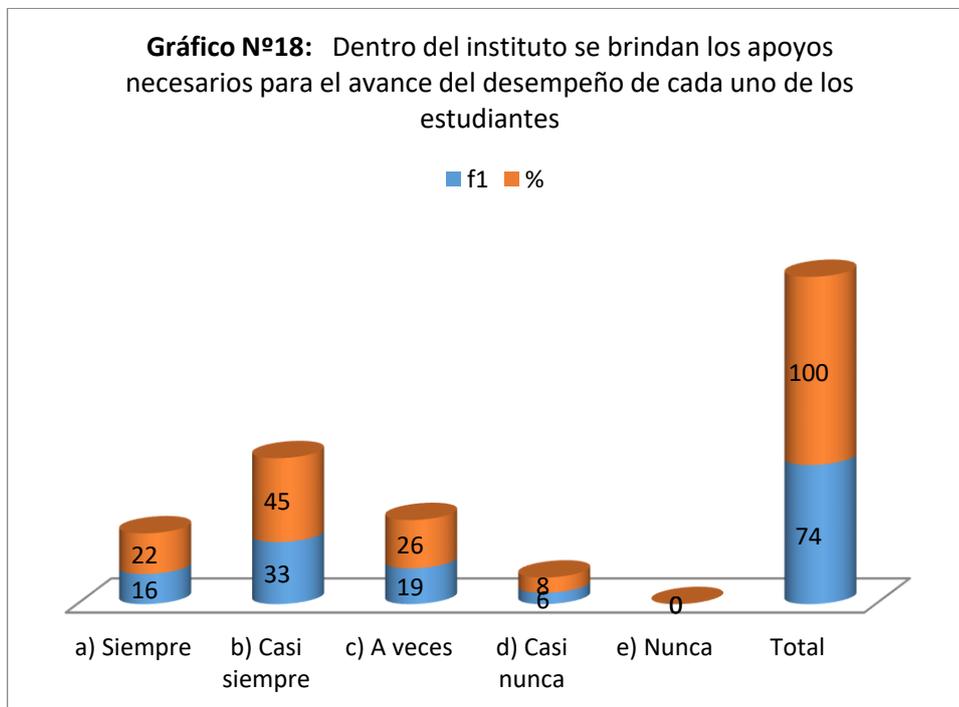
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 17, el 24% de los encuestados tiene la percepción que siempre los docentes promueven la participación de toda la comunidad educativa en beneficio del aprendizaje de los estudiantes, el 35% opina que casi siempre ocurre eso, el 38% opina que a veces. Los datos indican que los docentes deben promover mucho más la participación de la comunidad educativa en los aprendizajes.

Tabla N° 18: Dentro del instituto se brindan los apoyos necesarios para el avance del desempeño de cada uno de los estudiantes

	f1	%
a) Siempre	16	22
b) Casi siempre	33	45
c) A veces	19	26
d) Casi nunca	6	8
e) Nunca	0	0
Total	74	100

Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.



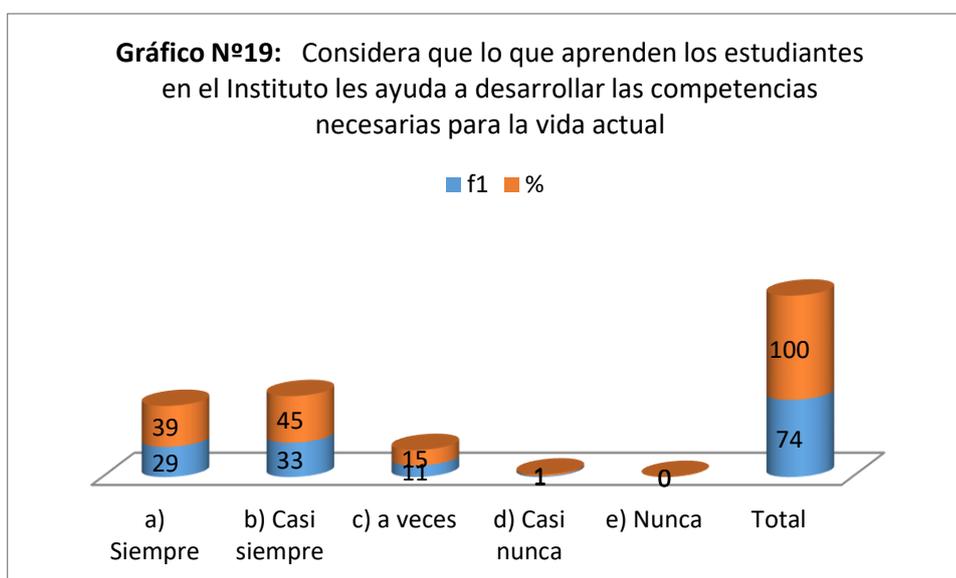
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 18, respecto a si dentro del Instituto se brindan los apoyos para el avance del desempeño de cada uno de los estudiantes, el 22% de los encuestados considera que esto se da siempre, el 45% casi siempre, el 26% a veces y el 8% casi nunca. Por los resultados obtenidos se requiere mejorar el apoyo a cada estudiante para el avance de su desempeño.

Tabla N° 19: Considera que lo que aprenden los estudiantes en el Instituto les ayuda a desarrollar las competencias necesarias para la vida actual

	f1	%
a) Siempre	29	39
b) Casi siempre	33	45
c) A veces	11	15
d) Casi nunca	1	1
e) Nunca	0	0
Total	74	100

Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



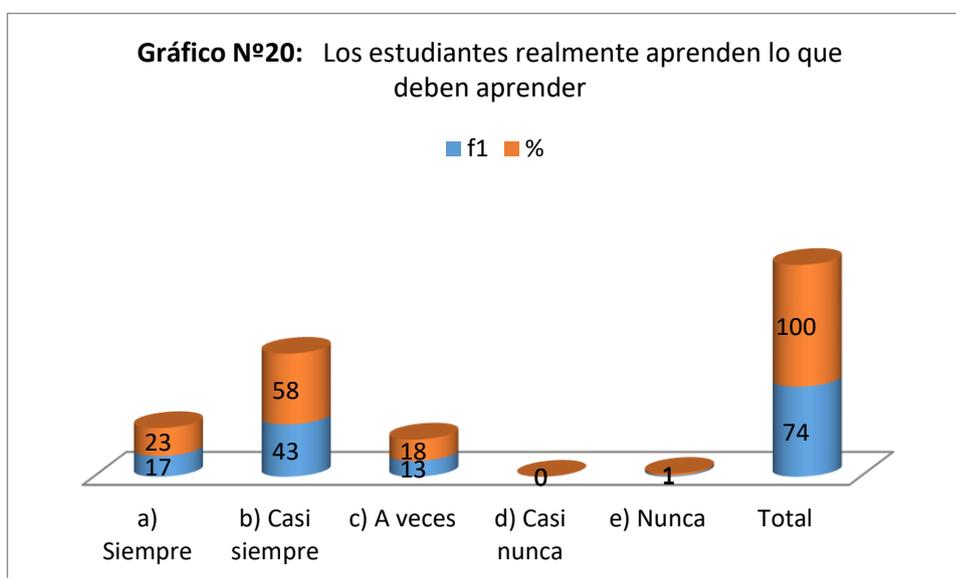
Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Áreas Académica, Docentes y Administrativos.

Interpretación: Según la tabla y el gráfico 19, el 39% de los encuestados considera que lo que aprenden los estudiantes en el Instituto les ayuda en la vida actual siempre, para el 45% casi siempre, mientras que para el 15% a veces, Los resultados indican que el mayor porcentaje está entre los que consideran que los aprendizajes no les ayuda a desarrollar las competencias para la vida actual y por lo tanto debe ser mejorado el currículo

Tabla N° 20: Los estudiantes realmente aprenden lo que deben aprender

	f1	%
a) Siempre	17	23
b) Casi siempre	43	58
c) A veces	13	18
d) Casi nunca	0	0
e) Nunca	1	1
Total	74	100

Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



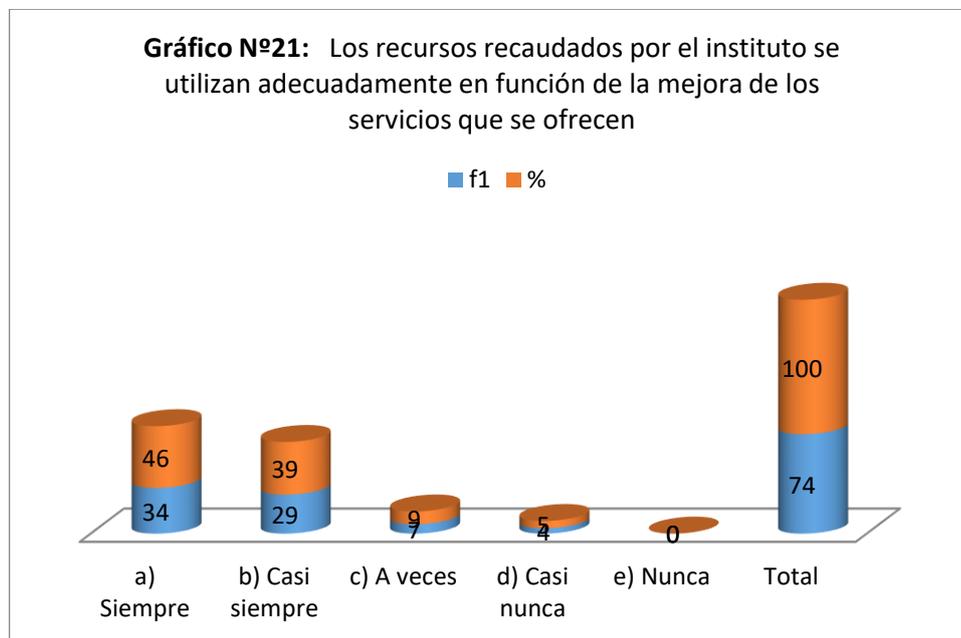
Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 20 y respecto si los estudiantes aprenden lo que deben aprender, el 23% de los encuestados considera que siempre, el 58% casi siempre y el 18% a veces. Eso evidencia que los temas trabajados en la formación deben ser revisados ya que un alto porcentaje está entre casi siempre y a veces.

Tabla N° 21: Los recursos recaudados por el instituto se utilizan adecuadamente en función de la mejora de los servicios que se ofrecen

	f1	%
a) Siempre	34	46
b) Casi siempre	29	39
c) A veces	7	9
d) Casi nunca	4	5
e) Nunca	0	0
Total	74	100

Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



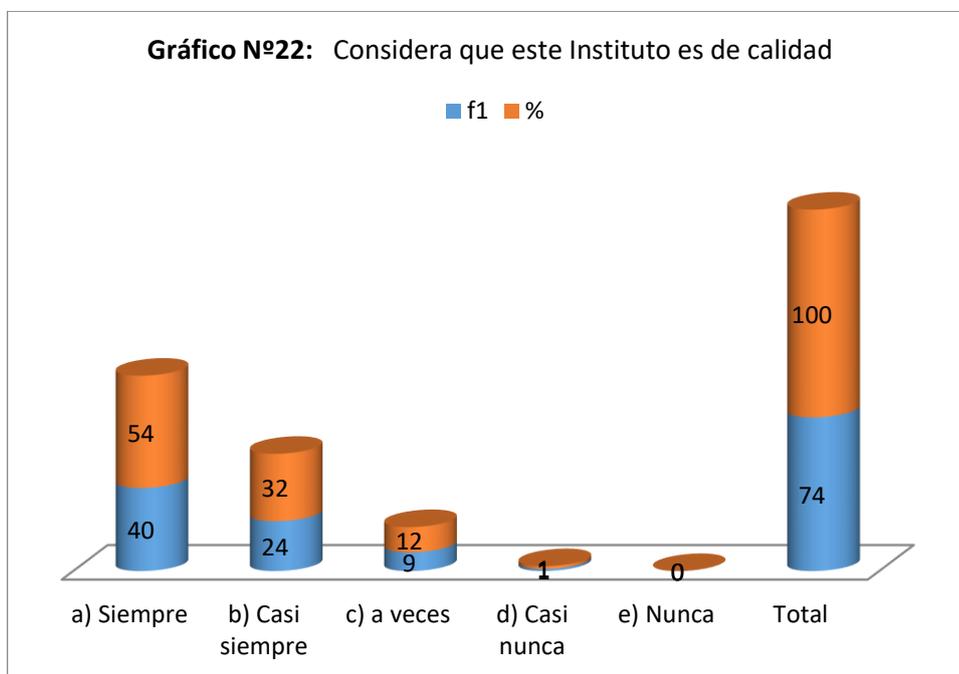
Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 21, el 46% de los encuestados opina que siempre se utilizan los recursos recaudados en el Instituto de manera adecuada, un 39% considera que casi siempre y sólo un 9% a veces. Esto evidencia que los recursos presupuestales se vienen usando de manera racional y que sólo en un menor porcentaje deben ser mejoradas su administración.

Tabla N° 22: Considera que este Instituto es de calidad

	f1	%
a) Siempre	40	54
b) Casi siempre	24	32
c) a veces	9	12
d) Casi nunca	1	1
e) Nunca	0	0
Total	74	100

Fuente: Encuesta a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos



Fuente: Encuestas a Jefes de Unidad Académica, Jefes de Área Académica, Docentes y Administrativos.

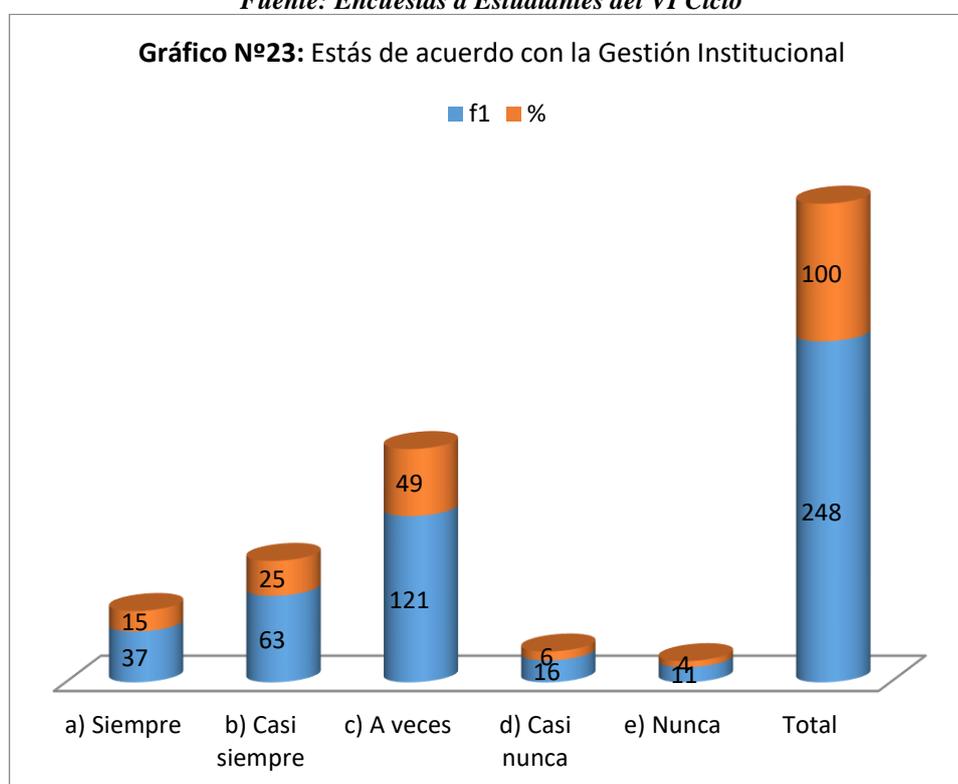
Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 22, el 54% de los encuestados considera que su Instituto siempre es de calidad, el 32% tiene la percepción de casi siempre y un 12% a veces opina que es de calidad. Según estos resultados un porcentaje bastante significativo tiene la percepción que su Institución es de calidad y esto es favorable para la imagen institucional.

4.1.2. Percepción de los estudiantes del VI Ciclo de las Carreras Profesionales de los Institutos Públicos considerados en el estudio

Tabla N° 23: Estás de acuerdo con la Gestión Institucional

	f1	%
a) Siempre	37	15
b) Casi siempre	63	25
c) A veces	121	49
d) Casi nunca	16	6
e) Nunca	11	4
Total	248	100

Fuente: Encuestas a Estudiantes del VI Ciclo



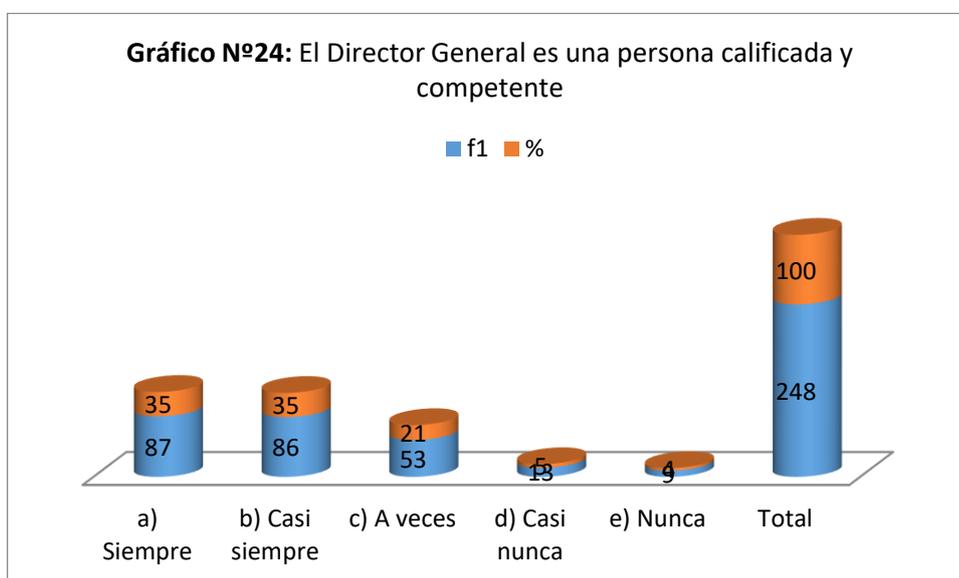
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y gráfico 23, el 15% de los estudiantes encuestados siempre está de acuerdo con la gestión institucional, el 25% casi siempre, el 49% a veces. Estos datos indican que un alto porcentaje no está de acuerdo con la gestión institucional, esto evidencia que se requiere una mejora sustancial en dicha gestión.

Tabla N° 24: El Director General es una persona calificada y competente

	f1	%
a) Siempre	87	35
b) Casi siempre	86	35
c) A veces	53	21
d) Casi nunca	13	5
e) Nunca	9	4
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



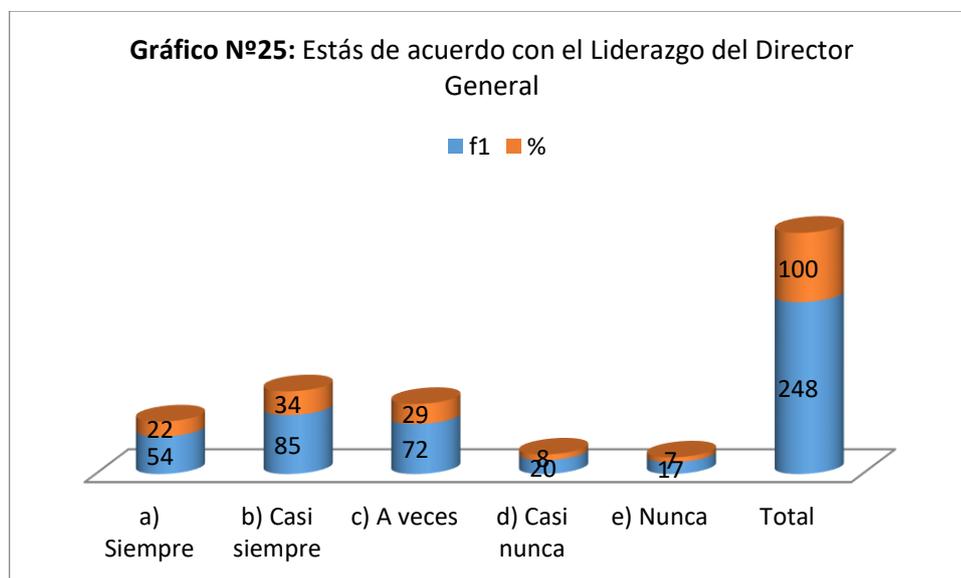
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 24, el 35% de los estudiantes encuestados opina que siempre el Director General es una persona calificada y competente, el 35% considera que lo es casi siempre, el 21% opina lo mismo. Los resultados señalan que un alto porcentaje no considera al Directivo como competente de ahí que debe mejorarse a través del Estado la calificación de los Directores.

Tabla N° 25: Estás de acuerdo con el Liderazgo del Director General

	f1	%
a) Siempre	54	22
b) Casi siempre	85	34
c) A veces	72	29
d) Casi nunca	20	8
e) Nunca	17	7
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



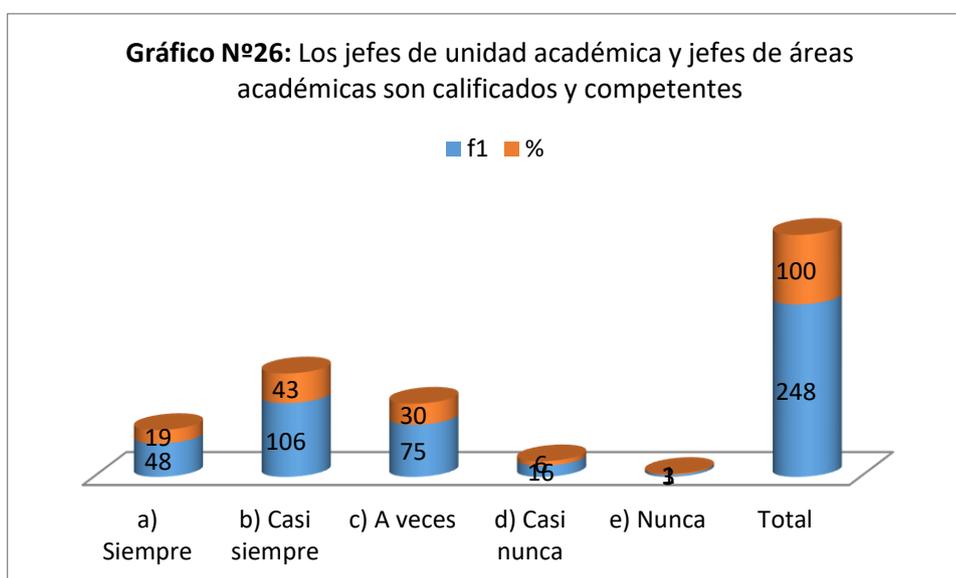
Fuente: Encuesta a Estudiantes del Ciclo VI

Interpretación: Según la tabla y gráfico 25, el 22% de los encuestados siempre está de acuerdo con el liderazgo del Director, el 34% casi siempre está de acuerdo, el 29% a veces está de acuerdo. Por los resultados obtenidos al estar el 63% de los encuestados entre casi siempre y a veces de acuerdo, significa que el liderazgo del Director debe ser fortalecido y así generar un mayor impacto en su comunidad educativa.

Tabla N° 26: Los jefes de la unidad académica y jefes de áreas académicas son calificados y competentes

	f1	%
a) Siempre	48	19
b) Casi siempre	106	43
c) A veces	75	30
d) Casi nunca	16	6
e) Nunca	3	1
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



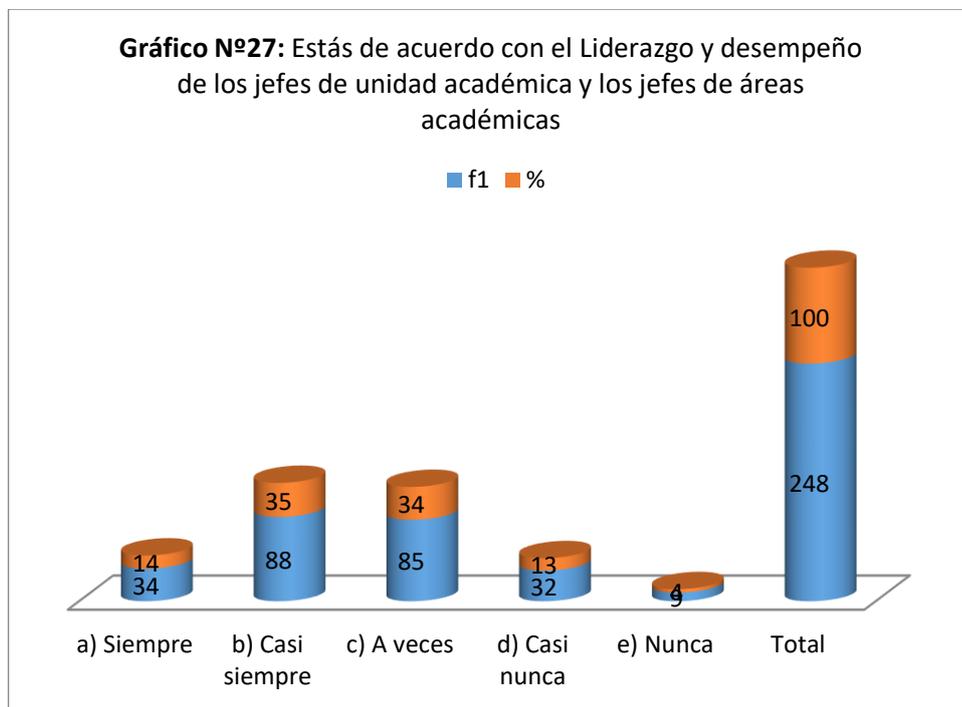
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 26, para el 19% de los encuestados siempre los jefes de unidad académica y jefes de áreas académicas son calificados y competentes, el 43% casi siempre los considera calificados y competentes, en cambio el 30% a veces los considera calificados y competentes. Los resultados indican que un bajo porcentaje de los estudiantes consideras a los jefes académicos como calificados y competentes, mientras que un 73% los cataloga casi siempre y a veces como calificados y competentes, lo que evidencia que las jefaturas requieren ser fortalecidas.

Tabla N° 27: Estás de acuerdo con el Liderazgo y desempeño de los jefes de unidad académica y los jefes de áreas académicas

	f1	%
a) Siempre	34	14
b) Casi siempre	88	35
c) A veces	85	34
d) Casi nunca	32	13
e) Nunca	9	4
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



Fuente: Encuestas a Estudiantes del VI Ciclo

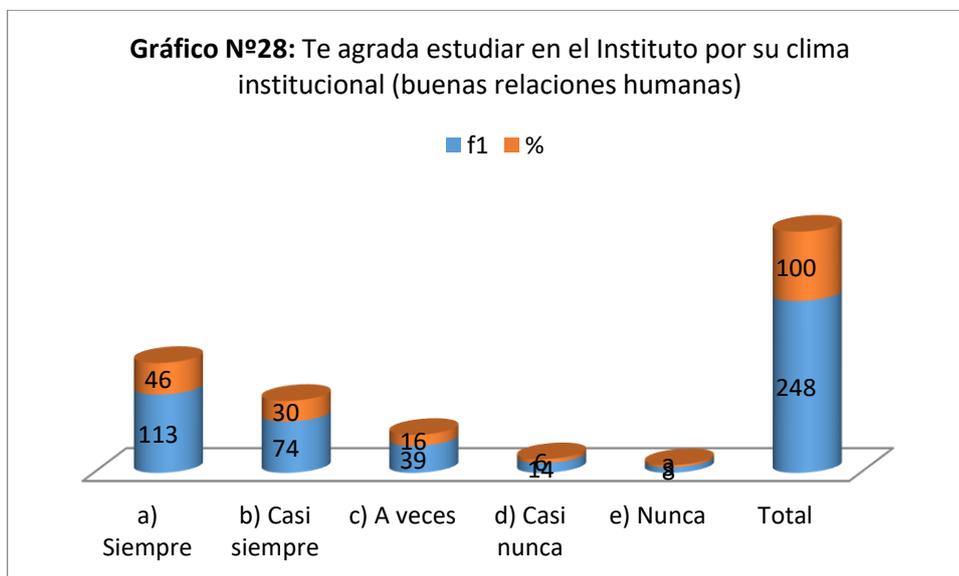
Interpretación: Según la tabla y gráfico 27, para el 14% de los encuestados siempre está de acuerdo con el liderazgo y desempeño de los jefes de unidad académica y los jefes de áreas académicas, el 35% casi siempre está de acuerdo, el 34% a veces está de acuerdo, mientras que un 13% casi nunca está de acuerdo. Los datos presentados indican que un porcentaje bastante bajo siempre está de acuerdo con el liderazgo de las jefaturas, mientras que un 82% los cataloga entre casi siempre, a veces y casi nunca, esto evidencia que se requiere

trabajar mucho el liderazgo de los jefes de unidad académica como de los de áreas académicas.

Tabla N° 28: Te agrada estudiar en el Instituto por su clima institucional (buenas relaciones humanas)

	f1	%
a) Siempre	113	46
b) Casi siempre	74	30
c) A veces	39	16
d) Casi nunca	14	6
e) Nunca	8	3
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



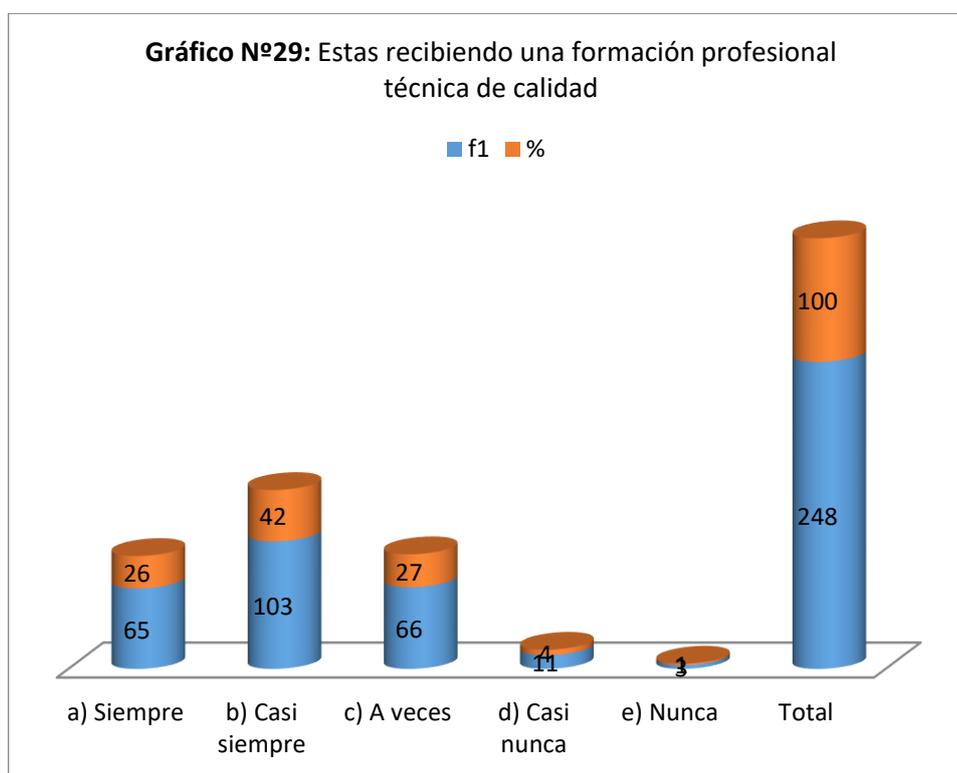
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 28, para el 46% de los encuestados siempre les agrada estudiar en su Instituto por su clima institucional, el 30% opina que casi siempre les agrada el clima institucional, el 16% considera que a veces y tan sólo el 6% casi nunca está de acuerdo con el clima institucional. Por los resultados obtenidos se puede inferir que en los Institutos públicos objeto de estudio, en un alto porcentaje a los alumnos (as) les gusta estudiar en su Instituto y el clima institucional es considerado agradable.

Tabla N° 29: Estas recibiendo una formación profesional técnica de calidad

	f1	%
a) Siempre	65	26
b) Casi siempre	103	42
c) A veces	66	27
d) Casi nunca	11	4
e) Nunca	3	1
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



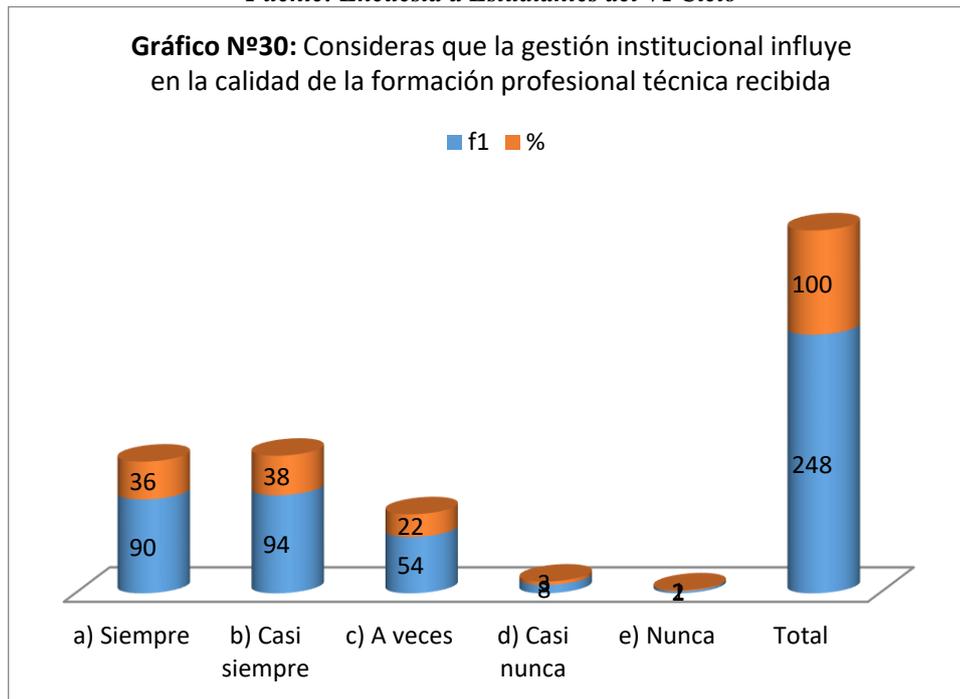
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y gráfico 29, el 26% de los encuestados considera que siempre está recibiendo una formación de calidad, el 42% opina que casi siempre está recibiendo una formación de calidad, mientras que un 27% afirma que a veces recibe una formación de calidad. Los datos obtenidos muestran que para el 69% la formación recibida fluctúa entre casi siempre y a veces estar recibiendo una formación de calidad; esto evidencia que los estudiantes de estas Instituciones públicas no están logrando las competencias y capacidades que el mercado laboral exige.

Tabla N° 30: Consideras que la gestión institucional influye en la calidad de la formación profesional técnica recibida

	f1	%
a) Siempre	90	36
b) Casi siempre	94	38
c) A veces	54	22
d) Casi nunca	8	3
e) Nunca	2	1
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



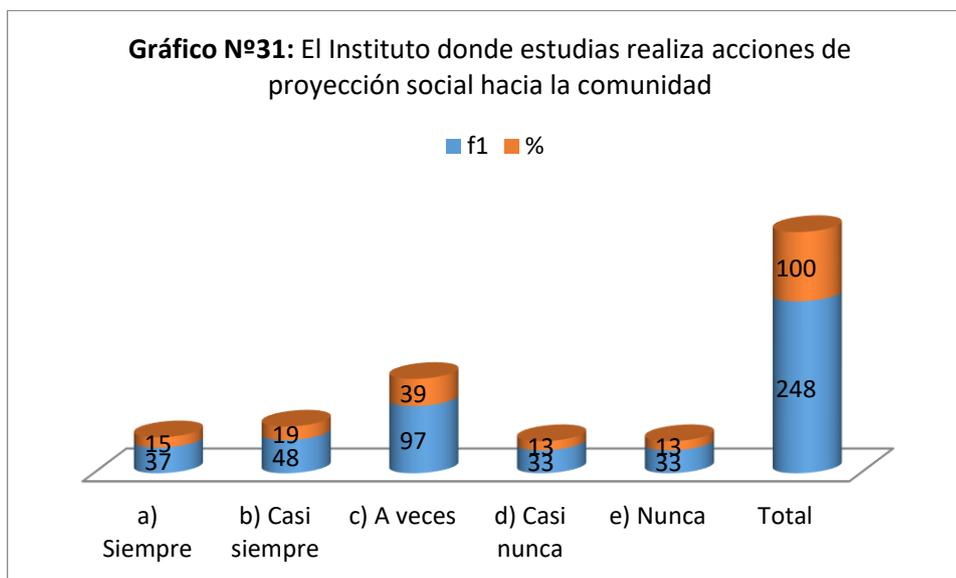
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 30, el 36% de los encuestados considera que siempre la gestión institucional influye en la calidad de la formación profesional, el 38% opina que casi siempre influye, mientras que el 22% tiene la percepción que a veces influye. Estos datos muestran que para un alto porcentaje de estudiantes 74% siempre y casi siempre la gestión institucional tiene que ver con la calidad de la formación profesional técnica. Estos resultados nos están indicando que una buena gestión en los Institutos se verá reflejada en una formación de calidad.

Tabla N° 31: El Instituto donde estudias realiza acciones de proyección social hacia la comunidad

	f1	%
a) Siempre	37	15
b) Casi siempre	48	19
c) A veces	97	39
d) Casi nunca	33	13
e) Nunca	33	13
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciel



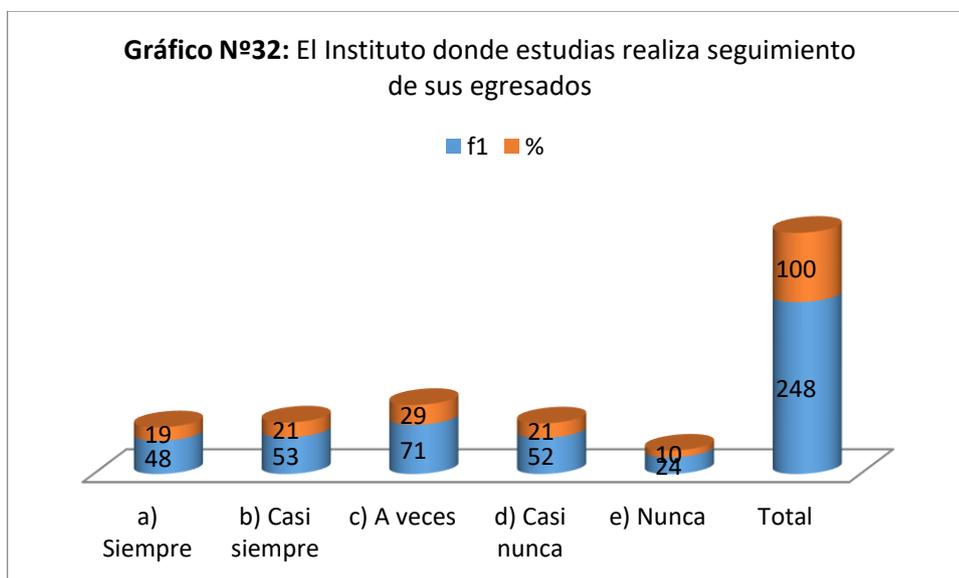
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y gráfico 31, el 15% de los encuestados opina que siempre el Instituto realiza acciones de proyección social, para el 19% casi siempre, el 39% opina que a veces, un 13% considera que casi nunca y un 13% que nunca. Los datos señalan que el estudiante percibe que los Institutos realizan poca labor de proyección social hacia la comunidad donde están localizados; esto debe ser mejorado sustancialmente pues la Institución no puede ser una isla para la zona geográfica donde está ubicada.

Tabla N° 32: El Instituto donde estudias realiza seguimiento de sus egresados

	f1	%
a) Siempre	48	19
b) Casi siempre	53	21
c) A veces	71	29
d) Casi nunca	52	21
e) Nunca	24	10
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



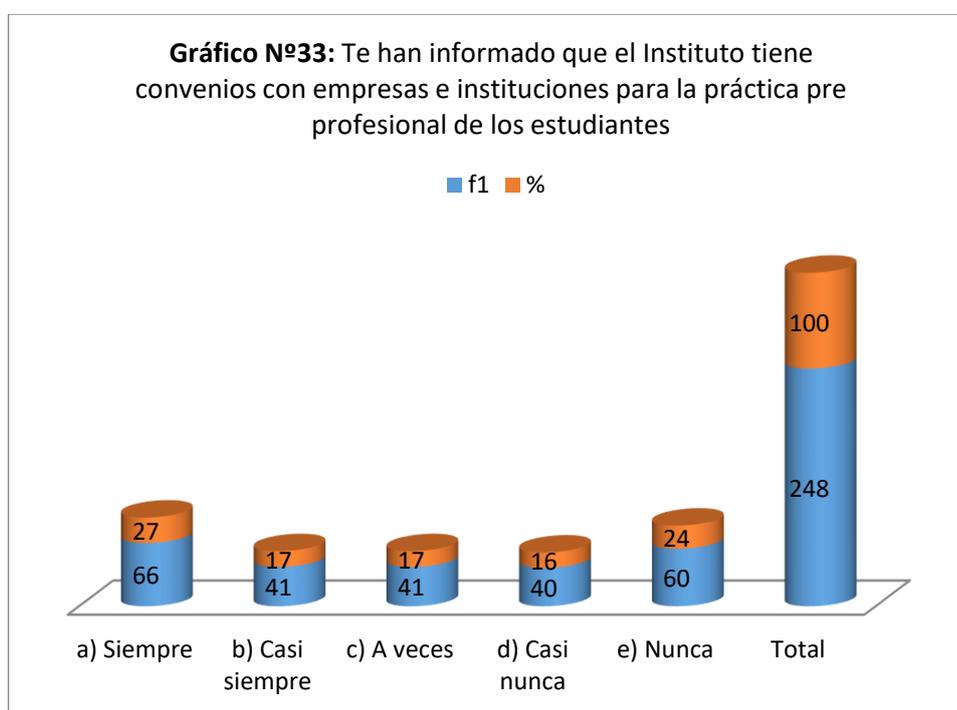
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 32, para el 19% de los encuestados siempre el Instituto realiza seguimiento de sus egresados, el 21% considera que lo hace casi siempre, el 29% opina que a veces, el 21% percibe que casi nunca se hace y el 10% opina que nunca se hace. Los resultados indican que para el 60% de los encuestados a veces, casi nunca y nunca se realiza el seguimiento de los egresados y para el 40% se hace siempre y casi siempre; esto evidencia que éste seguimiento debe ser fortalecido de manera sustancial.

Tabla N° 33: Te han informado que el Instituto tiene convenios con empresas e instituciones para la práctica pre profesional de los estudiantes

	f1	%
a) Siempre	66	27
b) Casi siempre	41	17
c) A veces	41	17
d) Casi nunca	40	16
e) Nunca	60	24
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

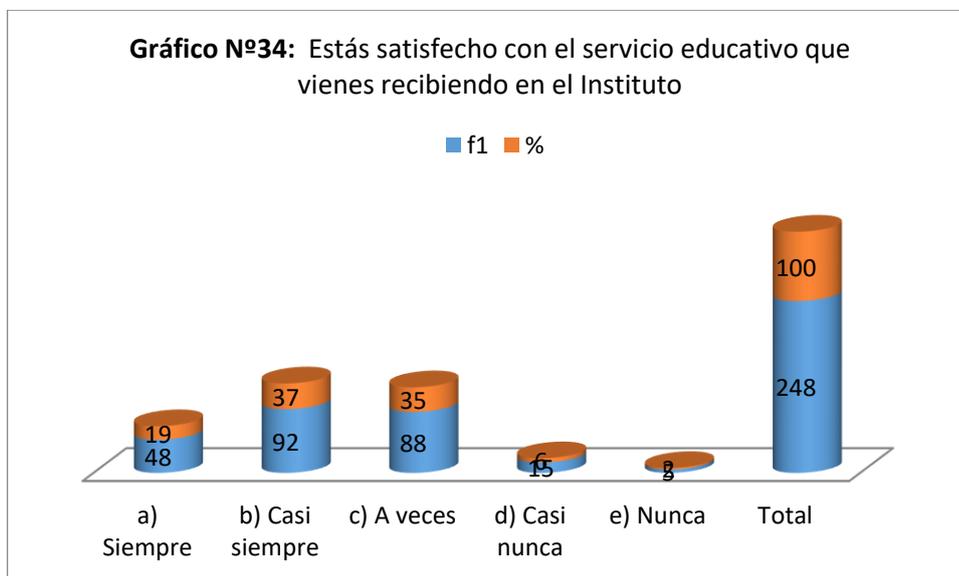
Interpretación: Según la tabla y gráfico 33, para el 27% de los encuestados siempre les han informado que el Instituto tiene convenios con empresas e instituciones para la práctica pre-profesional de los estudiantes, el 17% opina que casi siempre se les informa, el 17% opina que a veces se les da a conocer, el 16% considera que casi nunca se les informa y el 24% informa que nunca. Los resultados señalan que para el 57% manifiesta que a veces, casi nunca y nunca se les informa de Convenios para la práctica pre profesional, lo que demuestra que falta

una comunicación más fluida de los responsables de la práctica profesional

Tabla N° 34: Estás satisfecho con el servicio educativo que vienes recibiendo en el Instituto

	f1	%
a) Siempre	48	19
b) Casi siempre	92	37
c) A veces	88	35
d) Casi nunca	15	6
e) Nunca	5	2
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



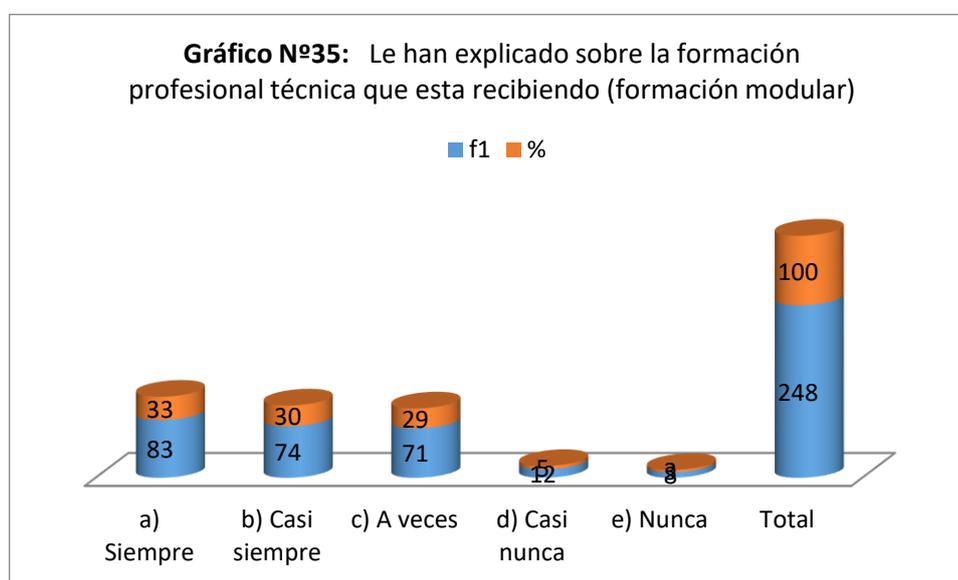
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 34, el 19% de los encuestados responde que siempre está satisfecho con el servicio educativo que viene recibiendo, el 37% considera que casi siempre, el 35% a veces, el 6% casi nunca y el 2% nunca. Los resultados señalan que en un mayor porcentaje (56%) está satisfecho con el servicio educativo recibido mientras que un 43% no está satisfecho con el servicio que recibe; lo que amerita una mejora sustancial con el servicio educativo que brindan estas instituciones de educación superior tecnológica.

Tabla N° 35: Le han explicado sobre la formación profesional técnica que está recibiendo (formación modular)

	f1	%
a) Siempre	83	33
b) Casi siempre	74	30
c) A veces	71	29
d) Casi nunca	12	5
e) Nunca	8	3
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



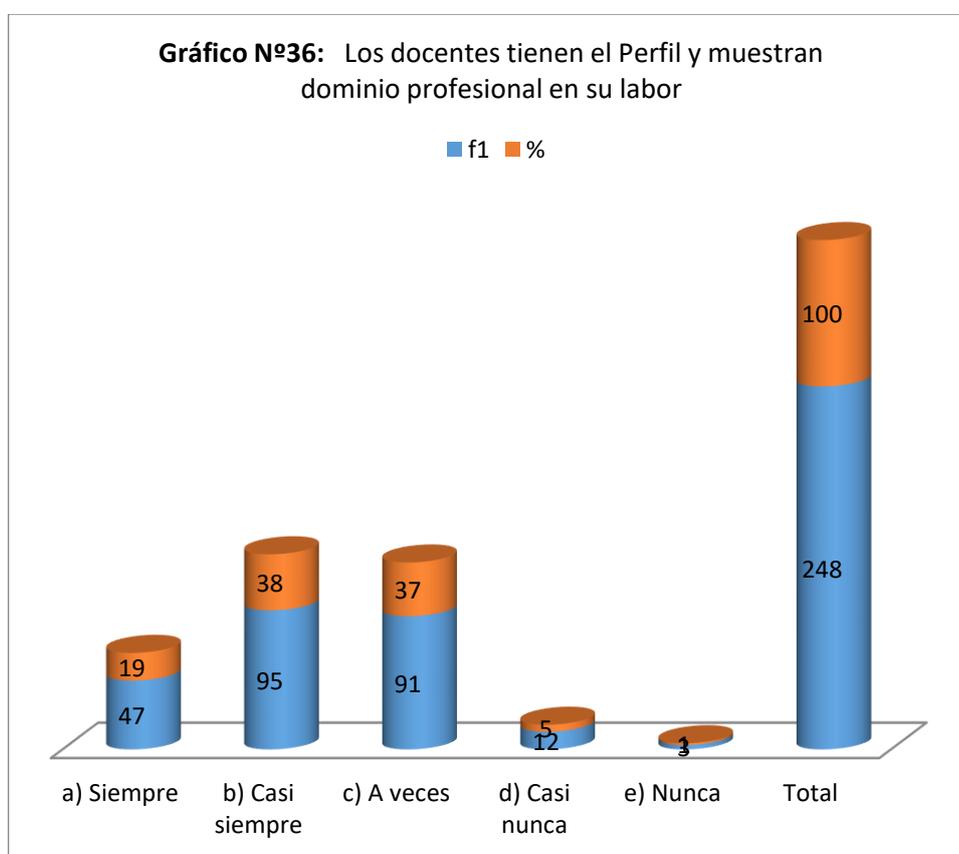
Fuente. Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y gráfico 35, para el 33% de los estudiantes encuestados siempre les han explicado sobre la formación profesional técnica que están recibiendo, el 30% señala que casi siempre les han informado, el 29% opina que a veces, el 5% casi nunca y el 3% nunca. Los resultados muestran que para el 63% les han explicado sobre la formación que vienen recibiendo, mientras que para el 37% es poca la información brindada, esto requiere una mayor información sobre la formación que se viene ofertando.

Tabla N° 36: Los docentes tienen el Perfil y muestran dominio profesional en su labor

	f1	%
a) Siempre	47	19
b) Casi siempre	95	38
c) A veces	91	37
d) Casi nunca	12	5
e) Nunca	3	1
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



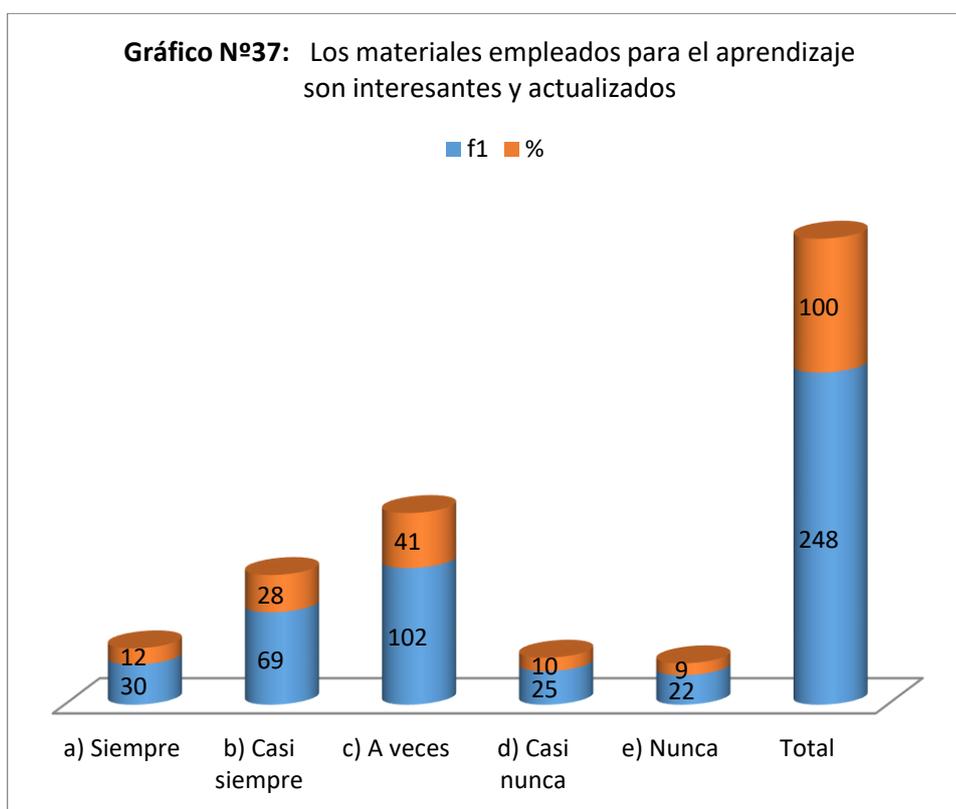
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 36, respecto a si los docentes tienen el perfil y muestran dominio profesional en su labor, el 19% de los encuestados considera que siempre, el 38% opina que casi siempre, el 37% a veces, el 5% casi nunca. Los resultados muestran que en su mayoría los estudiantes señalan que los docentes tienen el perfil y dominio profesional y en un menor porcentaje consideran que no; esto amerita una mejor selección de los docentes.

Tabla Nº 37: Los materiales empleados para el aprendizaje son interesantes y actualizados

	f1	%
a) Siempre	30	12
b) Casi siempre	69	28
c) A veces	102	41
d) Casi nunca	25	10
e) Nunca	22	9
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



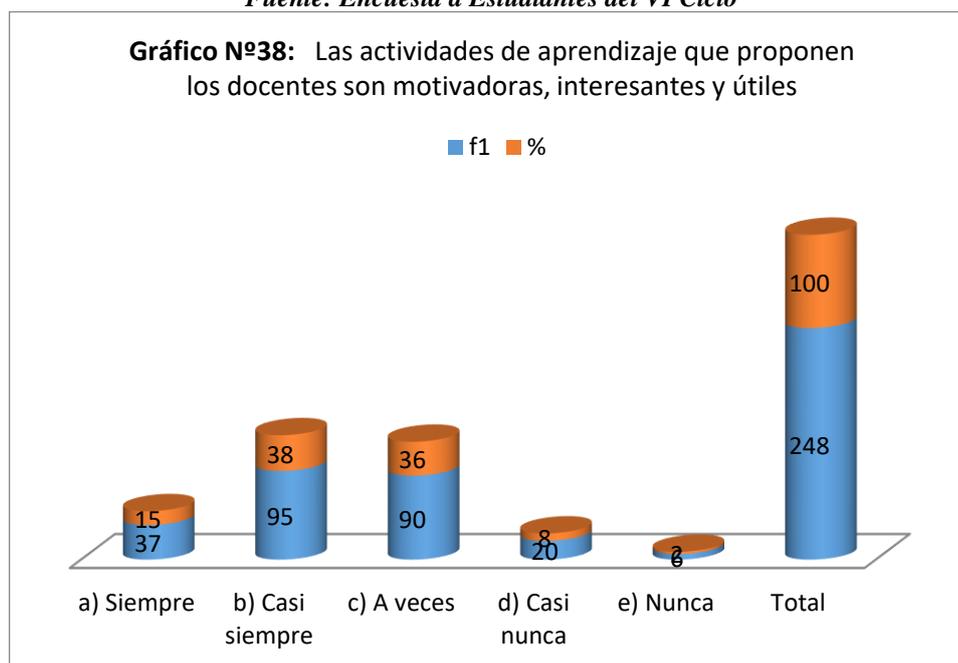
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y gráfico 37, en relación a si los materiales empleados para el aprendizaje son interesantes y actualizados, el 12% de los encuestados afirma que siempre, el 28% manifiesta casi siempre, 41% a veces, 10% casi nunca y 9% nunca. Los datos evidencian que en un mayor porcentaje los estudiantes consideran que los materiales no son los adecuados, mientras que un menor porcentaje considera que sí, lo que amerita trabajar con mejores materiales.

Tabla N° 38: Las actividades de aprendizaje que proponen los docentes son motivadoras, interesantes y útiles

	f1	%
a) Siempre	37	15
b) Casi siempre	95	38
c) A veces	90	36
d) Casi nunca	20	8
e) Nunca	6	2
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



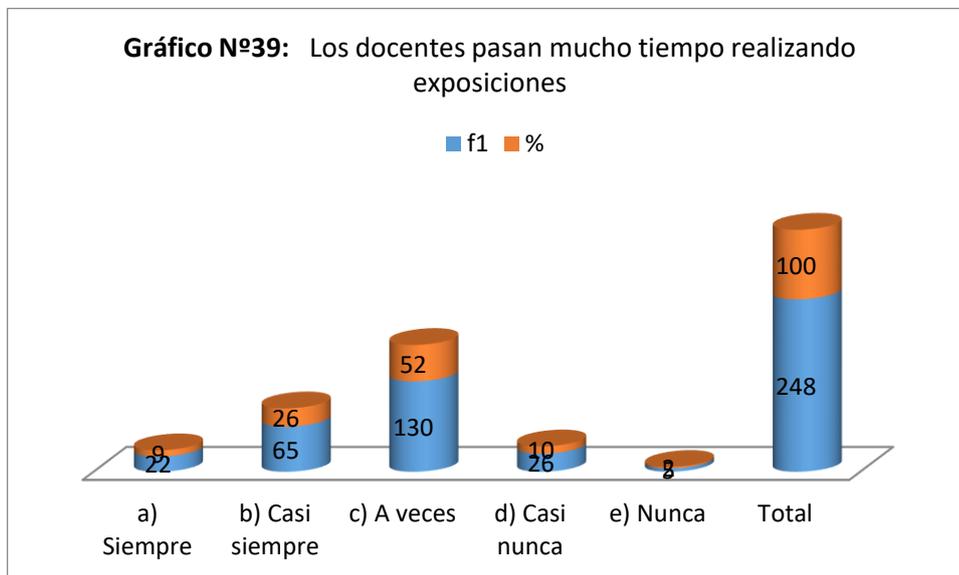
Fuente Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 38 y respecto a si las actividades de aprendizaje que proponen los docentes son motivadoras, interesantes y útiles, el 15% de los encuestados manifiesta que siempre, para el 38% casi siempre, el 36% manifiesta que a veces, un 8% casi nunca. Los resultados muestran que un mayor porcentaje de estudiantes considera a las actividades de aprendizaje motivadoras, interesantes y útiles, mientras que un menor porcentaje no lo ve así, debiendo mejorarse la planificación de actividades de aprendizaje.

Tabla N° 39: Los docentes pasan mucho tiempo realizando exposiciones

	f1	%
a) Siempre	22	9
b) Casi siempre	65	26
c) A veces	130	52
d) Casi nunca	26	10
e) Nunca	5	2
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



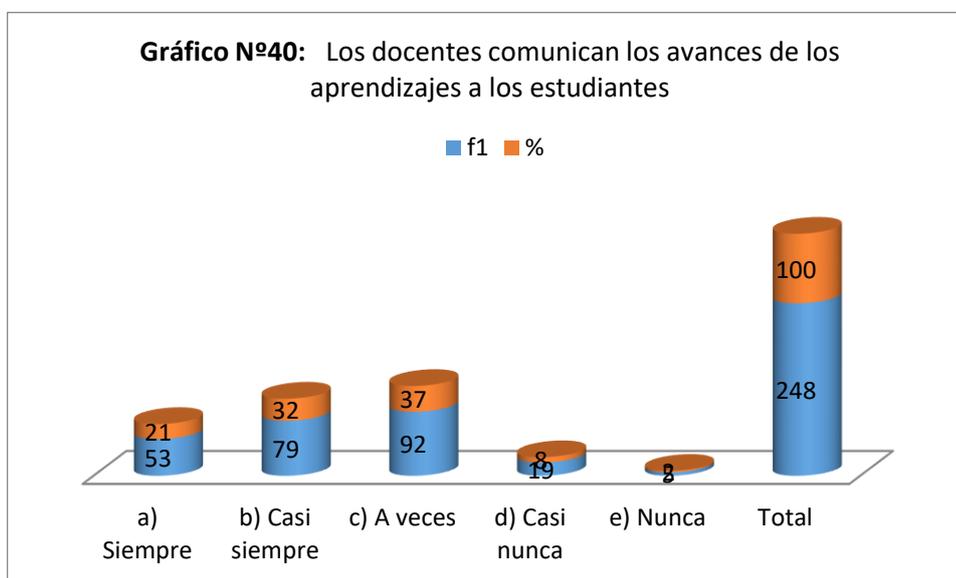
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y gráfico 39, y en relación si los docentes pasan mucho tiempo realizando exposiciones, el 9% responde que siempre, 26% afirma que casi siempre, el 52% a veces, el 10% casi nunca y el 2% nunca. Estos resultados señalan que la exposición tradicional en el desarrollo de actividades de aprendizaje ya ha sido superada y se viene trabajando con otras estrategias de aprendizaje.

Tabla N° 40: Los docentes comunican los avances de los aprendizajes a los estudiantes

	f1	%
a) Siempre	53	21
b) Casi siempre	79	32
c) A veces	92	37
d) Casi nunca	19	8
e) Nunca	5	2
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



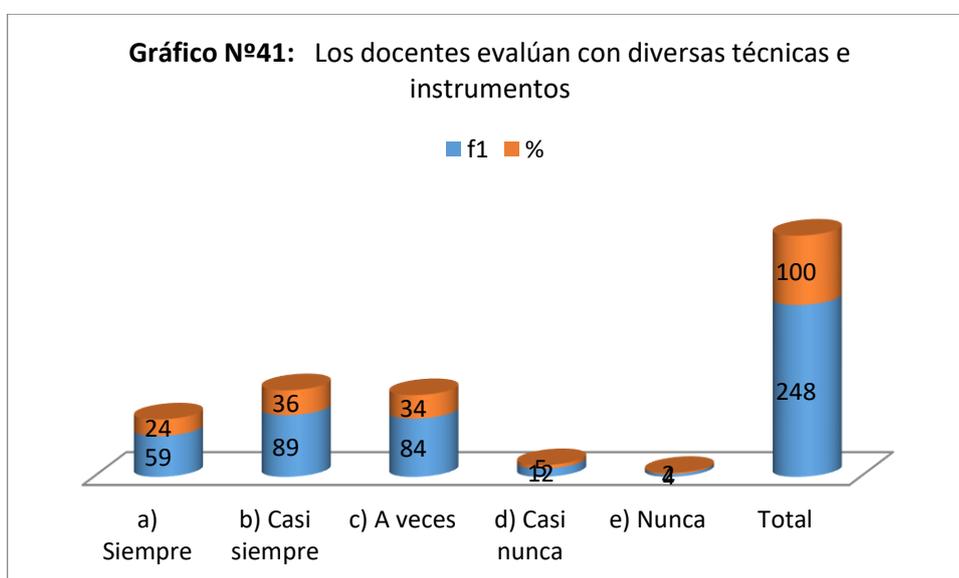
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 40, y en relación a si los docentes comunican los avances de los aprendizajes a los estudiantes, el 21% señala que siempre, 32% casi siempre, 37% a veces, 8% casi nunca. Los resultados indican que la mayoría comunica los resultados de la evaluación a los estudiantes y una minoría no lo hace

Tabla N° 41: Los docentes evalúan con diversas técnicas e instrumentos

	f1	%
a) Siempre	59	24
b) Casi siempre	89	36
c) A veces	84	34
d) Casi nunca	12	5
e) Nunca	4	2
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



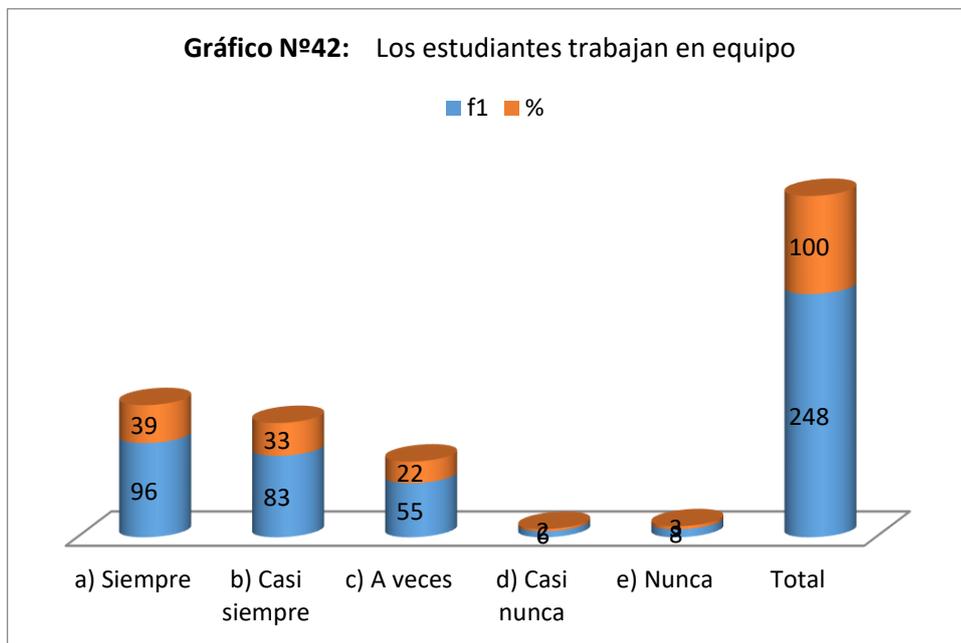
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y gráfico 41, y respecto a si los docentes evalúan con diversas técnicas e instrumentos, el 24% de los estudiantes encuestados afirma que siempre, 36% señala que casi siempre, 34% a veces, 5% casi nunca. Los resultados señalan que para la mayoría de los estudiantes encuestados si se emplean diversas técnicas e instrumentos y para un menor porcentaje esto no sucede así; debiendo ampliar en uso de diversidad de técnicas.

Tabla N° 42: Los estudiantes trabajan en equipo

	f1	%
a) Siempre	96	39
b) Casi siempre	83	33
c) A veces	55	22
d) Casi nunca	6	2
e) Nunca	8	3
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



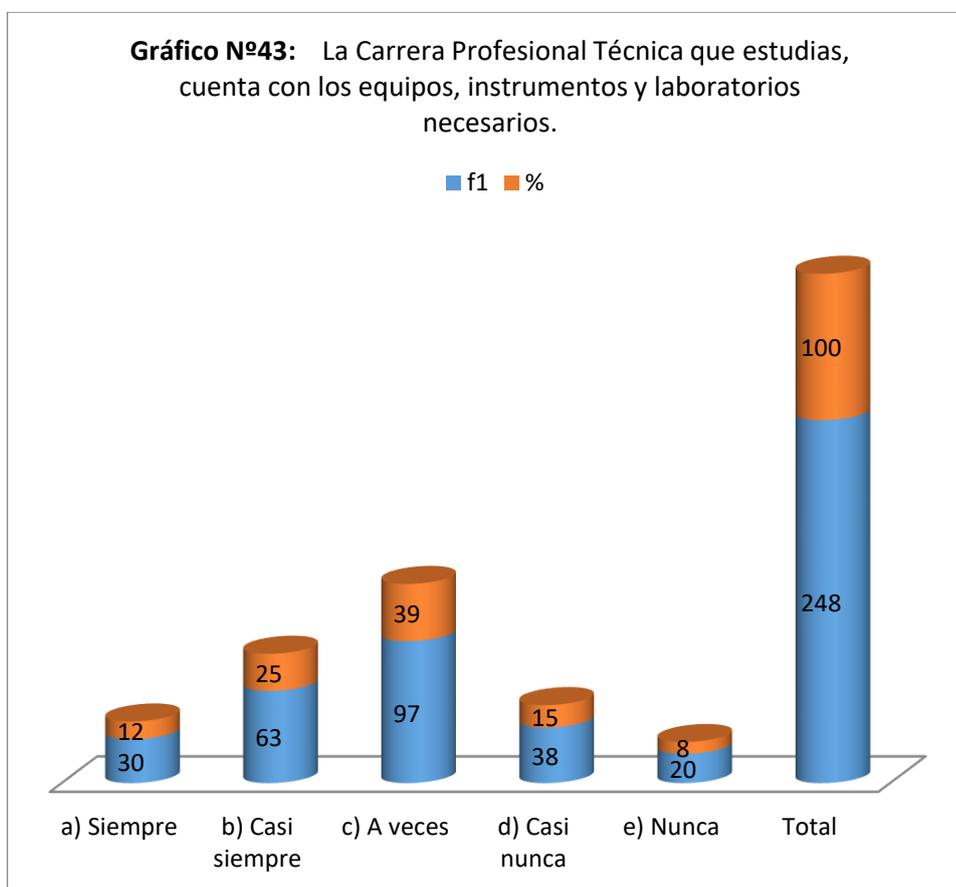
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 42 y en relación a si los estudiantes trabajan en equipo, el 39% de los encuestados afirma que siempre, el 33% indica que casi siempre, el 22% señala que a veces. Los datos señalan que 72% de la encuestada señala entre siempre y casi siempre, mientras que un 22% sostiene que a veces, lo que indica que está predominando la estrategia de trabajo en equipo y esto va acorde con la tendencia actual.

Tabla N° 43: La Carrera Profesional Técnica que estudias, cuenta con los equipos, instrumentos y laboratorios necesarios.

	f1	%
a) Siempre	30	12
b) Casi siempre	63	25
c) A veces	97	39
d) Casi nunca	38	15
e) Nunca	20	8
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

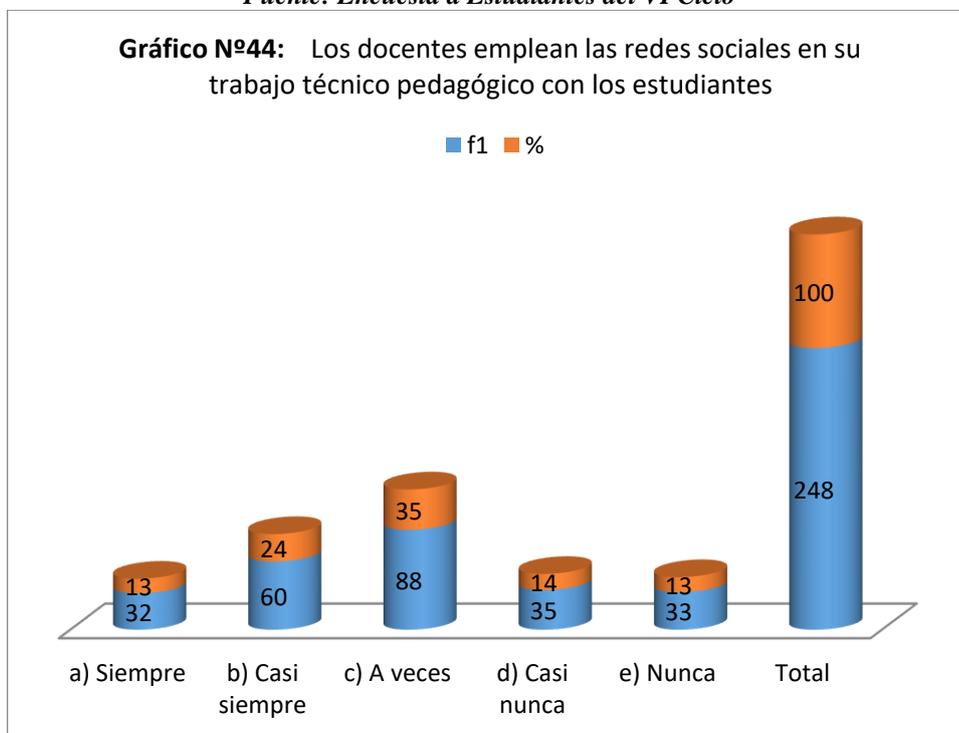
Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 43, y en relación a si Carrera Profesional Técnica que estudian cuenta con los equipos, instrumentos y laboratorios necesarios, el 12% afirma que siempre, el 25% casi siempre, el 39% a veces, el 15% casi nunca y el 8% nunca. Los resultados indican que opinión de la

mayoría de los encuestados se carece de los mismos y esto repercute en la calidad de la formación.

Tabla N° 44: Los docentes emplean las redes sociales en su trabajo técnico pedagógico con los estudiantes

	f1	%
a) Siempre	32	13
b) Casi siempre	60	24
c) A veces	88	35
d) Casi nunca	35	14
e) Nunca	33	13
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



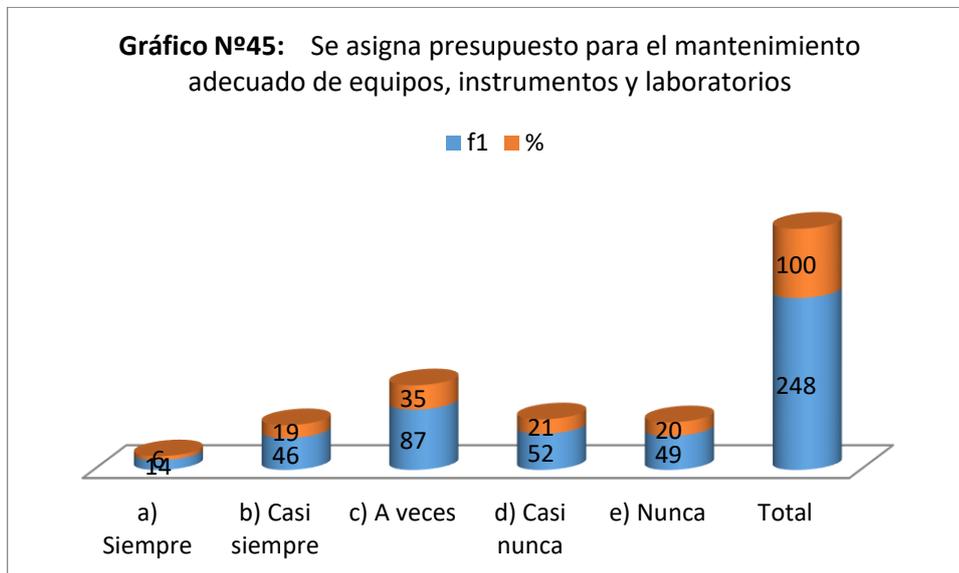
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y gráfico 44, y evaluando si los docentes emplean las redes sociales en su trabajo técnico pedagógico con los estudiantes, el 13% de los encuestados opina que siempre, el 24% casi siempre, el 35% a veces, el 14% casi nunca y el 13% nunca. Estos datos evidencian que según la mayoría de los encuestados existe un uso insuficiente de las redes para el trabajo técnico pedagógico debiendo ser usado más por los docentes

Tabla N° 45: Se asigna presupuesto para el mantenimiento adecuado de equipos, instrumentos y laboratorios

	f1	%
a) Siempre	14	6
b) Casi siempre	46	19
c) A veces	87	35
d) Casi nunca	52	21
e) Nunca	49	20
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



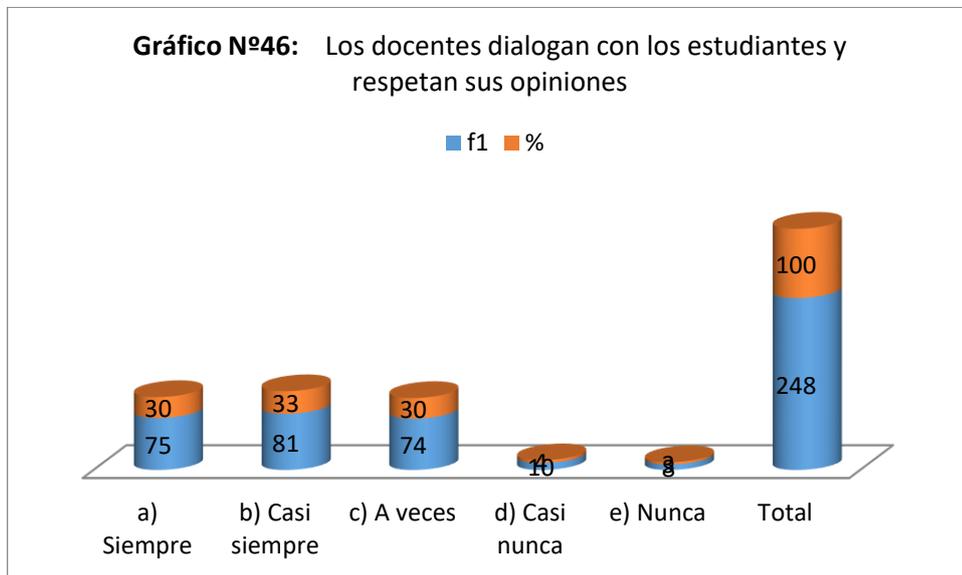
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 45 y en relación a la asignación de presupuesto para el mantenimiento adecuado de equipos, instrumentos y laboratorios, el 6% de los encuestados afirma que siempre, el 19% casi siempre, el 35% a veces, el 21% casi nunca y el 20% nunca. Los resultados evidencian que para la mayoría de estudiantes no se asignan recursos suficientes para el mantenimiento y esto repercute naturalmente en la calidad de la formación profesional técnica.

Tabla N° 46: Los docentes dialogan con los estudiantes y respetan sus opiniones

	f1	%
a) Siempre	75	30
b) Casi siempre	81	33
c) A veces	74	30
d) Casi nunca	10	4
e) Nunca	8	3
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



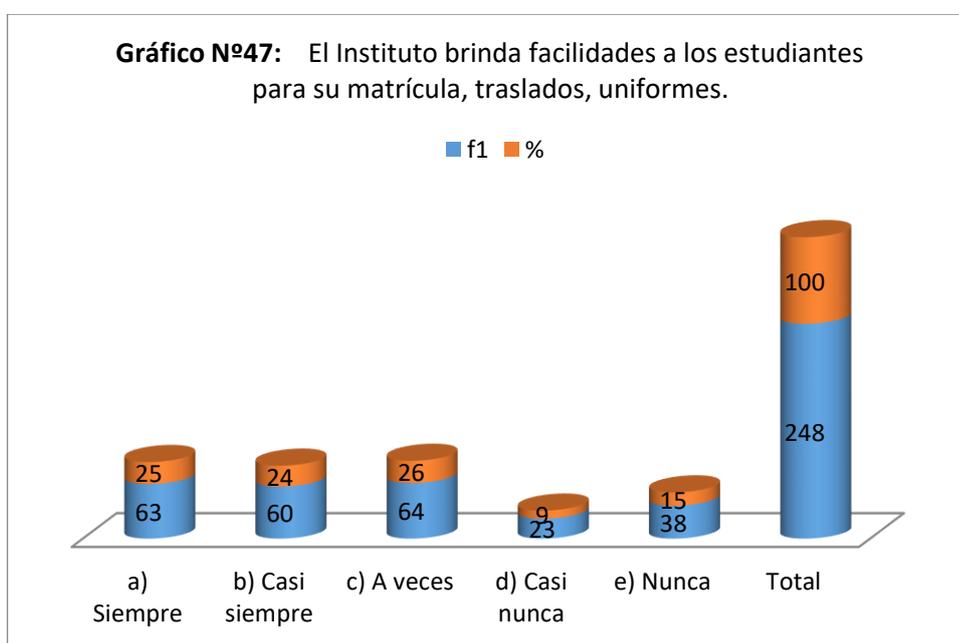
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y gráfico 46, en relación a si los docentes dialogan con los estudiantes y respetan sus opiniones, el 30% de los encuestados considera que siempre lo hacen, para el 33% casi siempre, el 30% afirma que a veces, el 4% casi nunca y el 3% nunca. Los resultados señalan que para la mayoría de encuestados los docentes si dialogan con ellos y respetan sus opiniones y para una minoría no lo hacen. Se requiere un mayor acercamiento del docente hacia todos los estudiantes.

Tabla N° 47: El Instituto brinda facilidades a los estudiantes para su matrícula, traslados, uniformes.

	f1	%
a) Siempre	63	25
b) Casi siempre	60	24
c) A veces	64	26
d) Casi nunca	23	9
e) Nunca	38	15
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



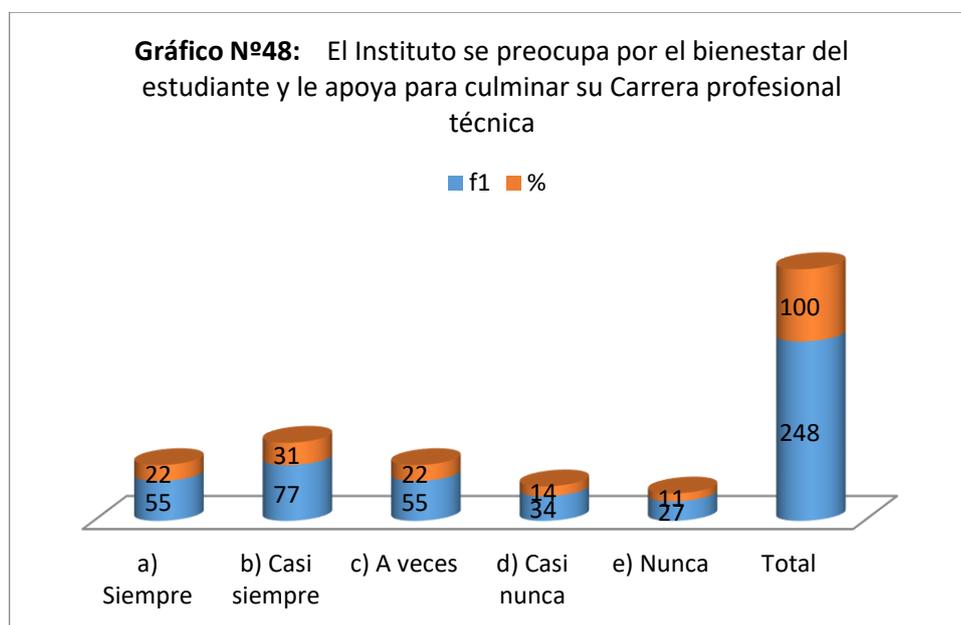
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 47, respecto a si el Instituto brinda facilidades a los estudiantes para su matrícula, traslados, uniformes, el 25% opina que siempre, el 24% considera que casi siempre, el 26% afirma que a veces, un 9% casi nunca y un 15% nunca. Los datos evidencian que el 50% de los encuestados sostienen que reciben poco apoyo y el 49% tiene la percepción de que si reciben apoyo, esto debe conllevar a que las instituciones de educación superior tecnológica deben brindar más facilidades a sus estudiantes.

Tabla N° 48: El Instituto se preocupa por el bienestar del estudiante y le apoya para culminar su Carrera profesional técnica

	f1	%
a) Siempre	55	22
b) Casi siempre	77	31
c) A veces	55	22
d) Casi nunca	34	14
e) Nunca	27	11
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



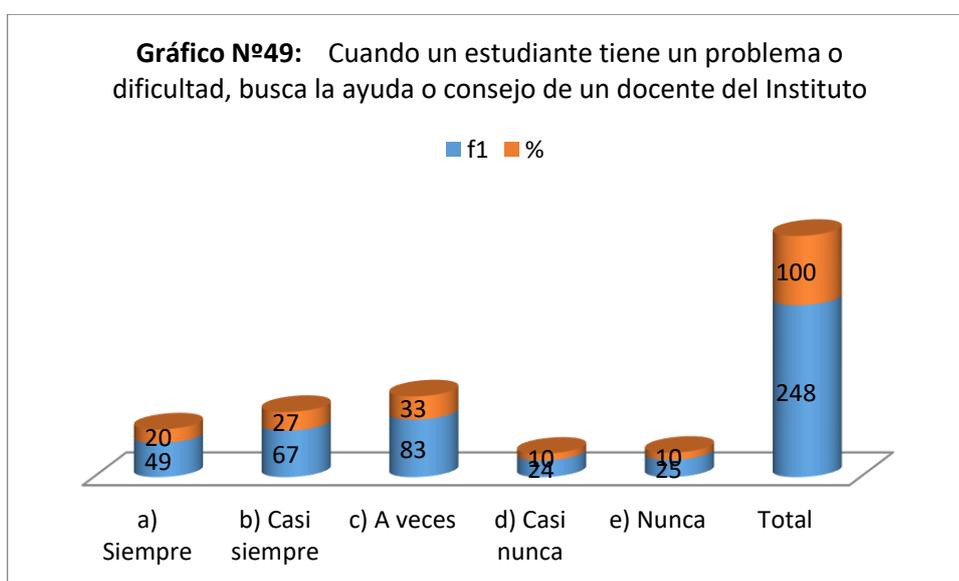
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y el gráfico 48 y con respecto a si el Instituto se preocupa por el bienestar del estudiante y le apoya para culminar su Carrera Profesional Técnica, el 22% de los encuestados considera que siempre se hace, el 31% opina que casi siempre, el 22% afirma que a veces, el 14% casi nunca y el 11% manifiesta que nunca. Los resultados permiten inferir que para un 47% se requiere más apoyo y para un 53% si se preocupan por el bienestar y recibe el apoyo para culminar su carrera profesional técnica; Esto amerita un mayor interés por el bienestar y apoyo para el estudiante.

Tabla N° 49: Cuando un estudiante tiene un problema o dificultad, busca la ayuda o consejo de un docente del Instituto

	f1	%
a) Siempre	49	20
b) Casi siempre	67	27
c) A veces	83	33
d) Casi nunca	24	10
e) Nunca	25	10
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



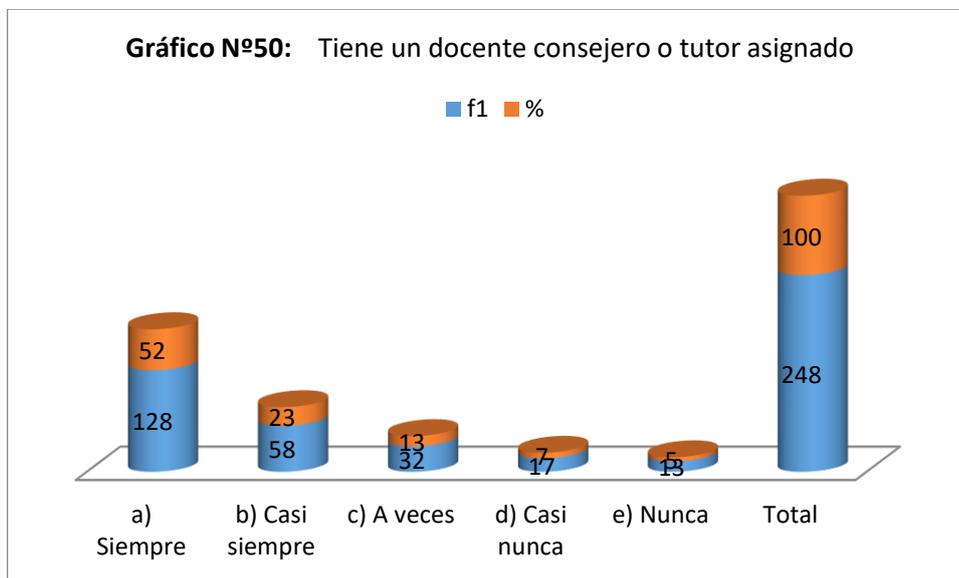
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 49, y con respecto a cuándo un estudiante tiene un problema o dificultad, busca la ayuda o consejo de un docente del Instituto, el 20% opina que siempre se busca ayuda, para un 27% casi siempre, un 33% a veces, un 10% casi nunca y otro 10% nunca. Los datos muestran que un 53% señalan que a veces, casi nunca y nunca se busca apoyo; mientras que un 47% considera que siempre y casi siempre se busca apoyo en un docente; evidenciando que se requiere un mayor trabajo de Consejería con los estudiantes, pues es un factor que contribuye a su formación.

Tabla N° 50: Tiene un docente consejero o tutor asignado

	f1	%
a) Siempre	128	52
b) Casi siempre	58	23
c) A veces	32	13
d) Casi nunca	17	7
e) Nunca	13	5
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



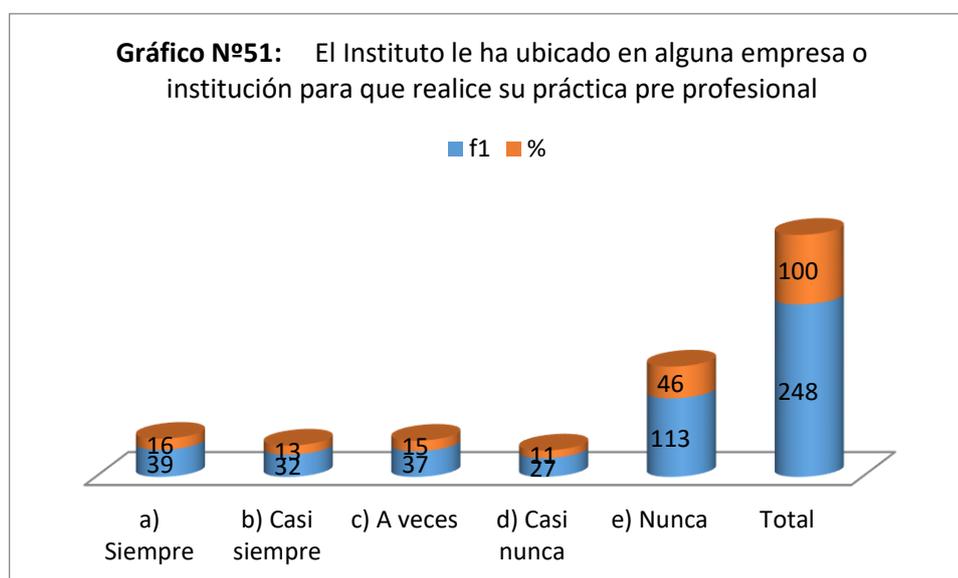
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: Según la tabla y gráfico 50, en relación a si el estudiante tiene un docente consejero o tutor asignado, el 52% afirma que siempre, un 23% casi siempre, un 13% a veces, un 7% casi nunca y un 5% nunca. Los datos evidencian que la mayoría de encuestados sostiene que siempre tienen un docente asignado, mientras que una minoría afirma lo contrario, que por inferencia se requiere trabajar más la Consejería.

Tabla N° 51: El Instituto le ha ubicado en alguna empresa o institución para que realice su práctica pre profesional

	f1	%
a) Siempre	39	16
b) Casi siempre	32	13
c) A veces	37	15
d) Casi nunca	27	11
e) Nunca	113	46
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



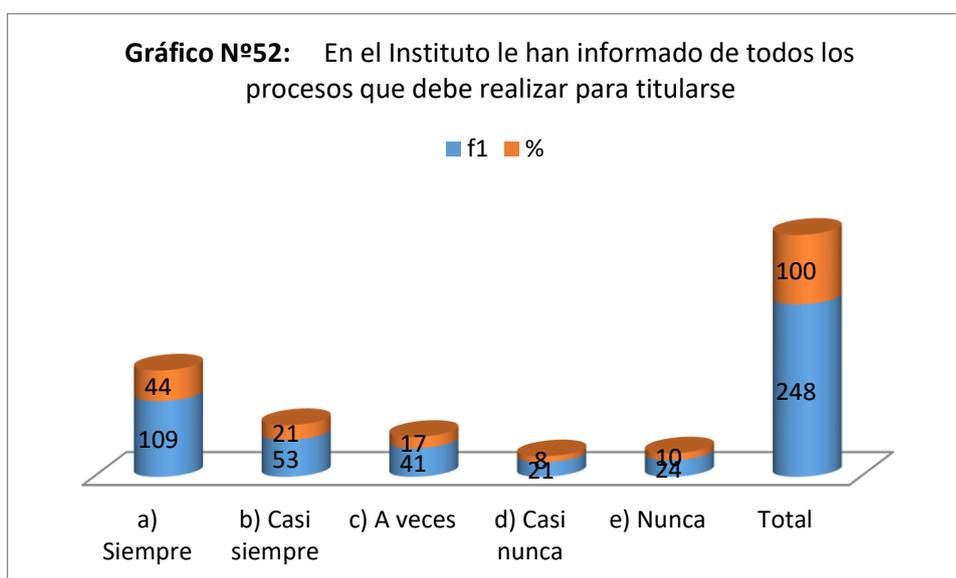
Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 51, con respecto a si el Instituto le ha ubicado en alguna empresa o institución para que realice su práctica pre profesional, el 16% opina que siempre, un 13% casi siempre, un 15% a veces, un 11% casi nunca y un 46% nunca. Los datos inferen que un 72% no se le ha ubicado en su práctica pre profesional entre a veces, casi nunca y nunca y un 28% considera que sí.

Tabla N° 52: En el Instituto le han informado de todos los procesos que debe realizar para titularse

	f1	%
a) Siempre	109	44
b) Casi siempre	53	21
c) A veces	41	17
d) Casi nunca	21	8
e) Nunca	24	10
Total	248	100

Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo



Fuente: Encuesta a Estudiantes del VI Ciclo

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 52, en relación a si en el Instituto le han informado de todos los procesos que debe realizar para titularse, el 44% considera que siempre, un 21% opina que casi siempre, para un 17% a veces, un 8% casi nunca y un 10% nunca. De los datos se infiere que un 65% considera que si se le ha informado, mientras que un 35% manifiesta que no, lo que amerita un mejor manejo de información para con los estudiantes.

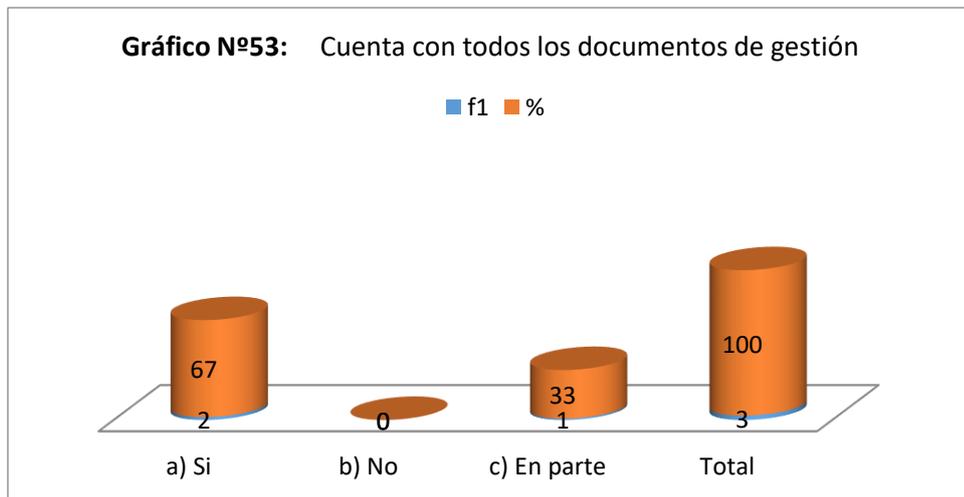
4.1.3. Percepción de la Gestión de los Directores Generales de Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

Cultura institucional

Tabla N° 53: Cuenta con todos los documentos de gestión

	f1	%
a) Si	2	67
b) No	0	0
c) En parte	1	33
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales



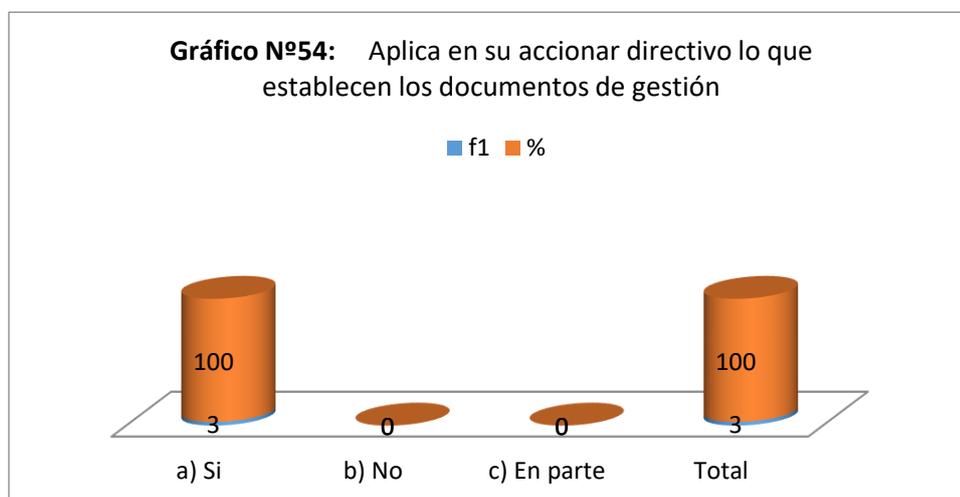
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 53, en relación a si cuentan con todos los documentos de gestión, el 67% afirma que si, mientras que el 33% responde que no. De los resultados se deduce que un alto porcentaje de los Directivos se preocupa por formular sus documentos de gestión, mientras que un porcentaje menor los formula en parte; lo que implica una mayor preocupación por parte de algún directivo por elaborar dichos documentos.

Tabla N° 54: Aplica en su accionar directivo lo que establecen los documentos de gestión

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	-	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales



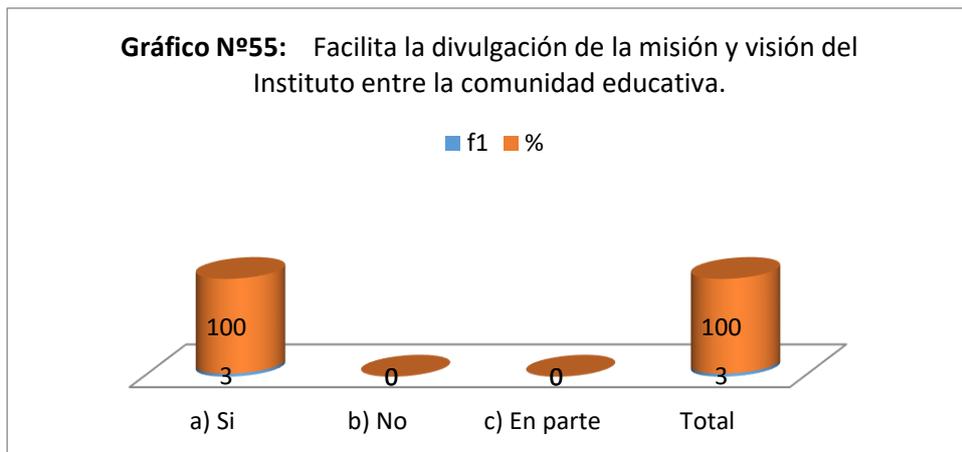
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales

Interpretación: Según la tabla y gráfico 54, el 100% de los Directores Generales afirma que aplica lo que establecen los documentos de gestión. Este resultado es positivo pues implica que se busca ejecutar todo lo planificado y con ello asegurar un servicio educativo de calidad.

Tabla N° 55: Facilita la divulgación de la misión y visión del Instituto entre la comunidad educativa.

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	-	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.



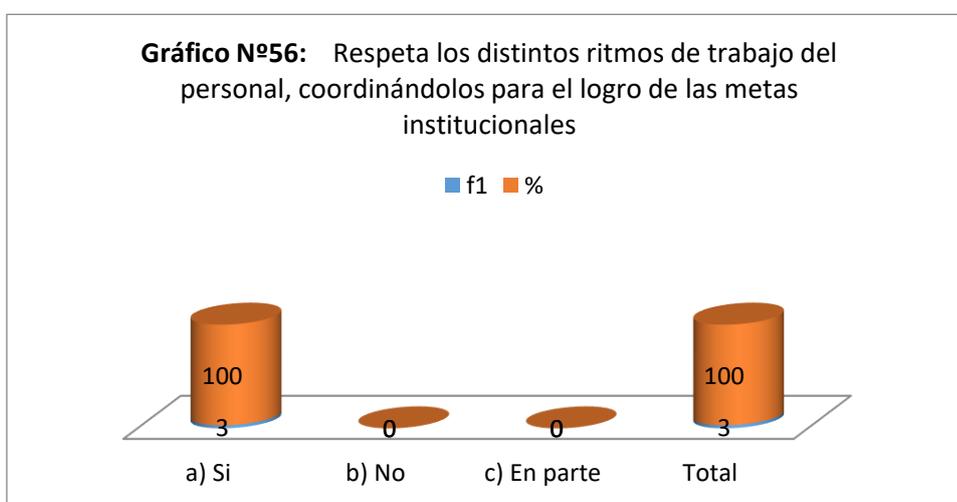
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 55, el 100% de los Directores Generales observados facilita la divulgación de la misión y visión de su Instituto entre la comunidad educativa. Este resultado es muy bueno pues significa que con esta estrategia se busca internalizar en todos los estamentos de la institución su misión y visión.

Tabla N° 56: Respeta los distintos ritmos de trabajo del personal, coordinándolos para el logro de las metas institucionales

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	-	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.



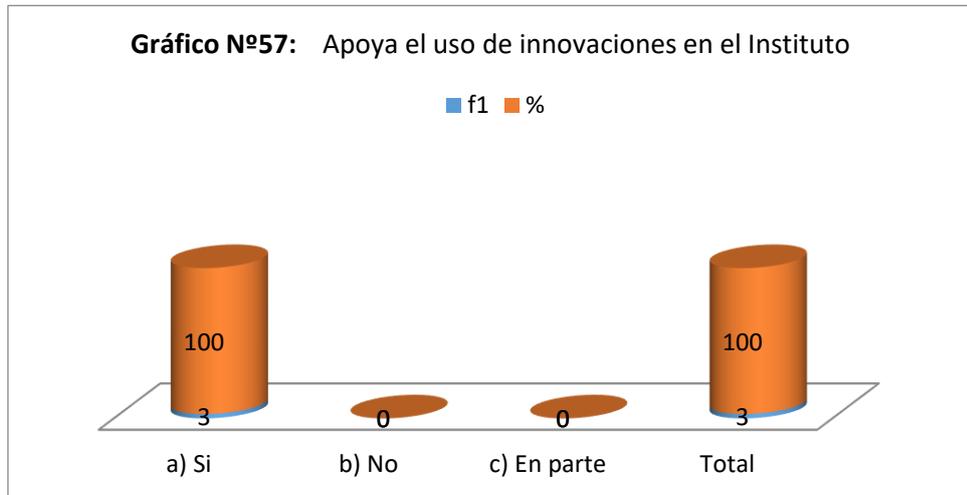
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 56, el 100% de los directores Generales observados, afirma que respeta los distintos ritmos de trabajo del personal y los coordina para el logro de las metas institucionales. El resultado se le cataloga como muy bueno pues significa un reconocimiento de la individualidad de los colaboradores y como se le incorpora para el logro de los objetivos institucionales.

Tabla N° 57: Apoya el uso de innovaciones en el Instituto

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	-	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.



Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 57, el 100% de los Directores Generales afirma que apoya el uso de innovaciones en el Instituto. Del resultado se infiere que los Directivos en su totalidad apuestan por la aplicación de innovaciones institucionales y que representan modernidad y rompimiento de paradigmas.

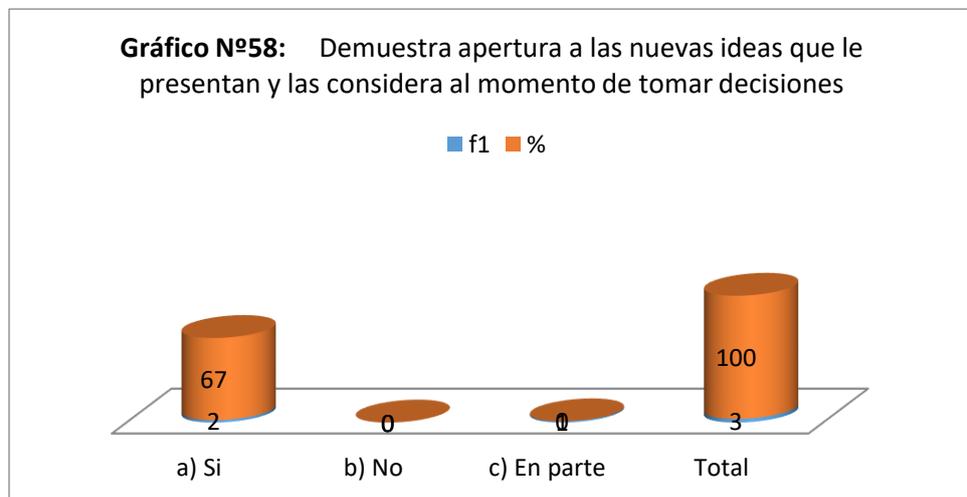
Por los resultados obtenidos en cuanto a cultura institucional podemos inferir que su desempeño es bueno, pudiendo mejorarse aún y estar a la altura de los Institutos Tecnológicos más prestigiosos del Perú.

Dinámica grupal - comunicación

Tabla N° 58: Demuestra apertura a las nuevas ideas que le presentan y las considera al momento de tomar decisiones

	f1	%
a) Si	2	67
b) No	-	-
c) En parte	1	33
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales



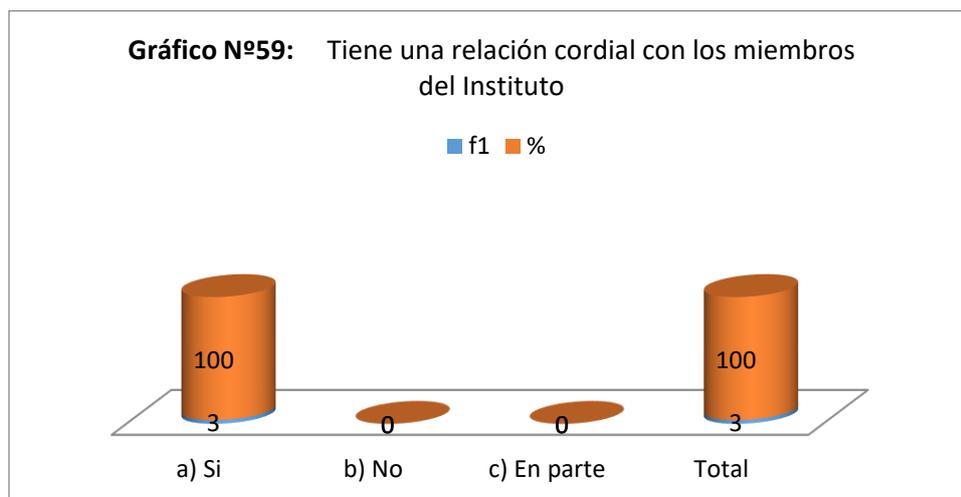
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 58, el 67% de los Directores Generales afirma que demuestra una apertura a las nuevas ideas que le presentan y las considera al momento de tomar decisiones, mientras que el 33% no muestra esa apertura. Este resultado evidencia que un alto porcentaje está abierto a las nuevas ideas y un menor porcentaje es reacio a nuevas ideas; esto significa que se debe trabajar por una mayor apertura a lo nuevo.

Tabla N° 59: Tiene una relación cordial con los miembros del Instituto

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	0	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.



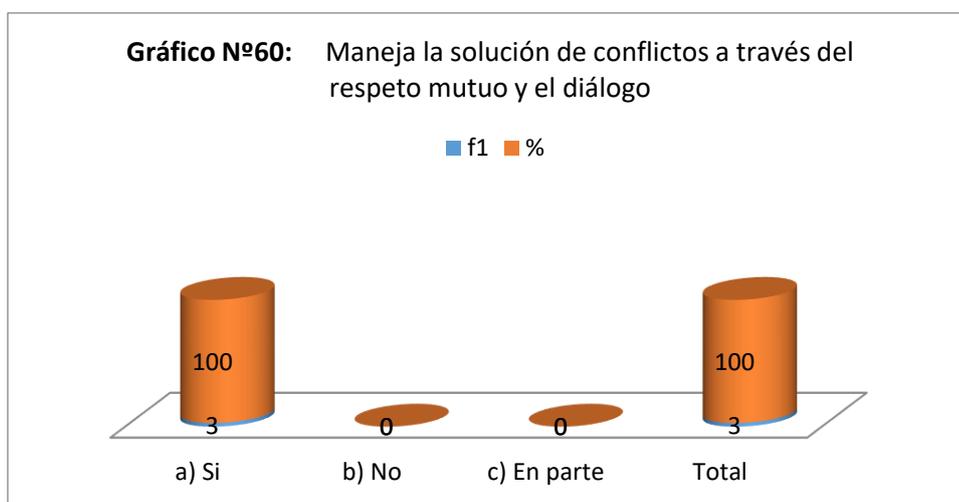
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 59, el 100% de los Directores Generales afirma que mantiene una relación cordial con los miembros del Instituto. El resultado muestra que el clima institucional es muy bueno y esto es positivo, pues contribuye a una mejor formación profesional técnica.

Tabla N° 60: Maneja la solución de conflictos a través del respeto mutuo y el diálogo

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	0	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.



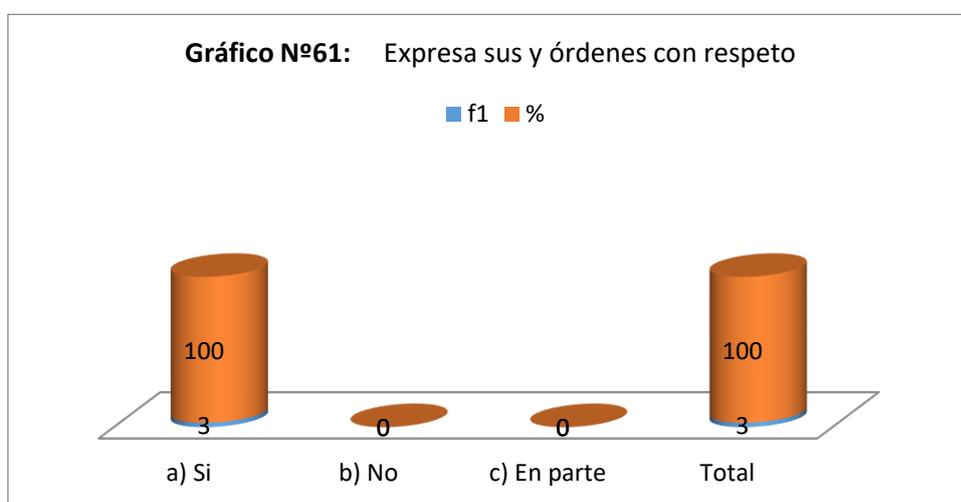
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 60, el 100% de los Directores Generales afirma que maneja la solución de conflictos a través del respeto mutuo y el diálogo. El resultado es positivo pues esto contribuye a un mejor clima institucional y con ello a una mejor formación profesional, pues a mejores relaciones humanas mejores aprendizajes.

Tabla N° 61: Expresa sus decisiones y órdenes con respeto

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	0	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales



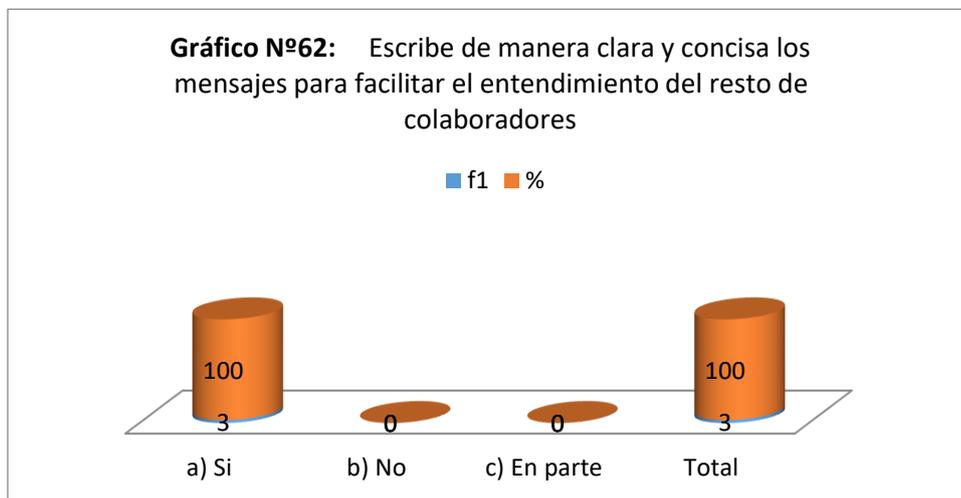
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 61, el 100% de los Directores afirma que expresa sus órdenes con respeto. Este resultado es positivo pues al proceder de esta manera los directivos están fortaleciendo el clima institucionales y con ello las condiciones para una mejor formación profesional técnica y de calidad.

Tabla N° 62: Escribe de manera clara y concisa los mensajes para facilitar el entendimiento del resto de colaboradores

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	0	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores generales



Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 63, el 100% de los Directores Generales afirma que escribe de manera clara y concisa los mensajes para facilitar el entendimiento del resto de los colaboradores. El resultado es positivo pues representa que se busca una comunicación eficaz para así mejorar la eficiencia del trabajo institucional y con ello mejorar el servicio al usuario.

Respecto a dinámica grupal – comunicación se puede catalogar el desempeño de los Directores como bueno, debiendo mejorar para hacer más dinámica las

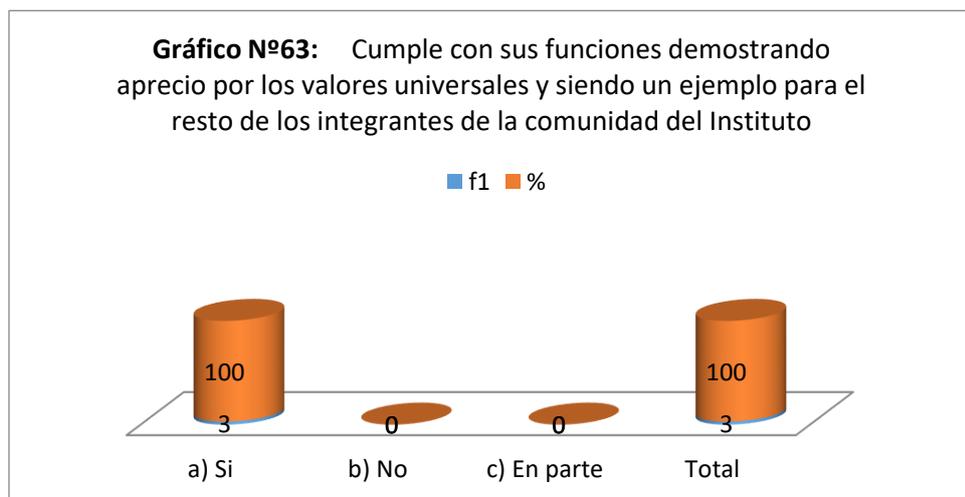
respuestas a la problemática y con ello fortalecer la calidad del servicio educativo.

Liderazgo

Tabla N° 63: Cumple con sus funciones demostrando aprecio por los valores universales y siendo un ejemplo para el resto de los integrantes de la comunidad del Instituto

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	0	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.



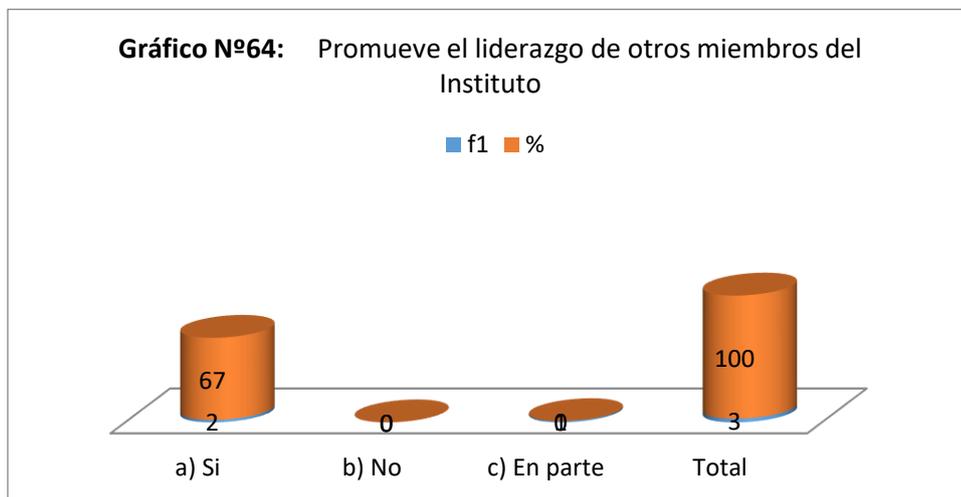
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 63, el 100% de los Directores Generales afirma que cumple con sus funciones demostrando aprecio por los valores universales. Este resultado es positivo por que fortalece la figura del directivo ante la comunidad educativa y va a influir en la mejora del servicio educativo, pues se infiere un compromiso con la formación de calidad.

Tabla N° 64: Promueve el liderazgo de otros miembros del Instituto

	f1	%
a) Si	2	67
b) No	-	-
c) En parte	1	33
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.



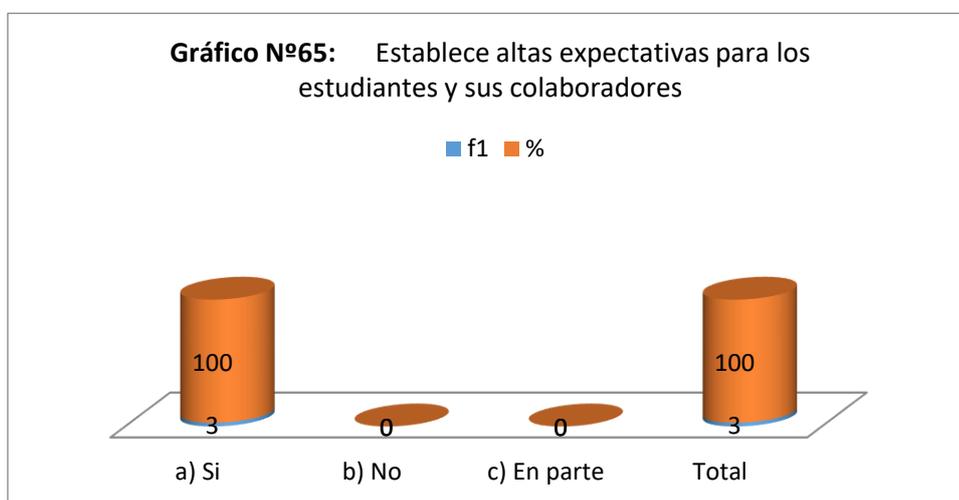
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 64, el 67% de los Directores Generales afirma que promueve el liderazgo de otros miembros del Instituto, mientras que un 33% responde que lo hace en parte. El alto porcentaje demuestra la voluntad de promover liderazgos y renovación generacional, que puede ser ampliado a otros integrantes.

Tabla N° 65: Establece altas expectativas para los estudiantes y sus colaboradores

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	-	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.



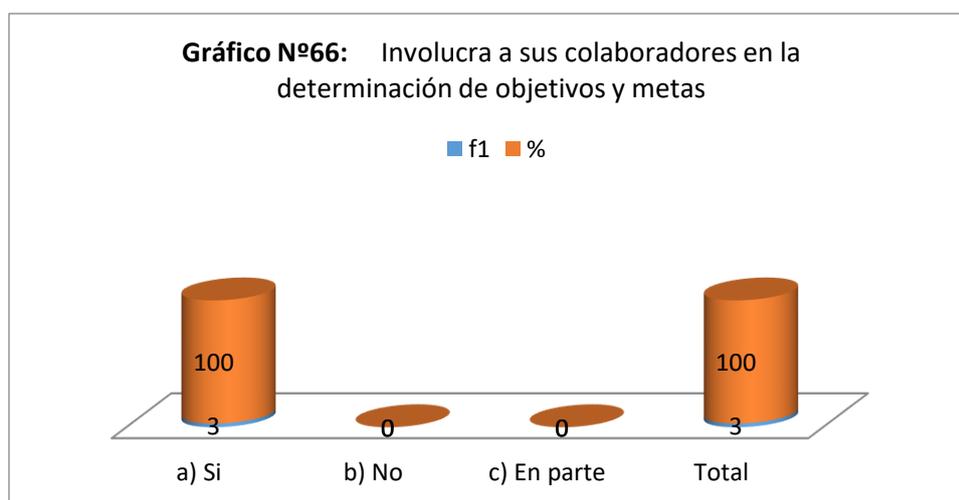
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 65, el 100% de los Directores Generales afirma que establece altas expectativas para los estudiantes y sus colaboradores. Del resultado se infiere que los directivos de los institutos públicos de Sullana, se han propuestos para la instituciones que dirigen grandes metas que de lograrse van a mejorar la calidad del servicio educativo.

Tabla N° 66: Involucra a sus colaboradores en la determinación de objetivos y metas

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	0	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.



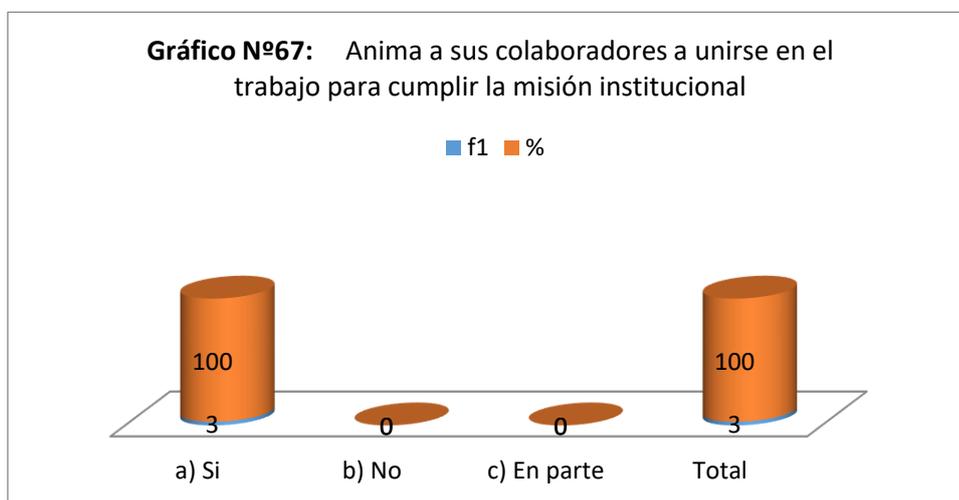
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 66, el 100% de los Directores Generales sostiene que involucra a sus colaboradores en la determinación de objetivos y metas. Este resultado evidencia un estilo democrático por parte de los directivos pues hace partícipe de sus decisiones a la comunidad educativa y con ello un mayor compromiso en la calidad de la formación.

Tabla N° 67: Anima a sus colaboradores a unirse en el trabajo para cumplir la misión institucional

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	0	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales



Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 67, el 100% de los Directores Generales anima a sus colaboradores en el trabajo para cumplir con la misión institucional. Esto evidencia el espíritu de motivación y compromiso por parte de los directivos hacia la misión que debe cumplir la institución que dirigen.

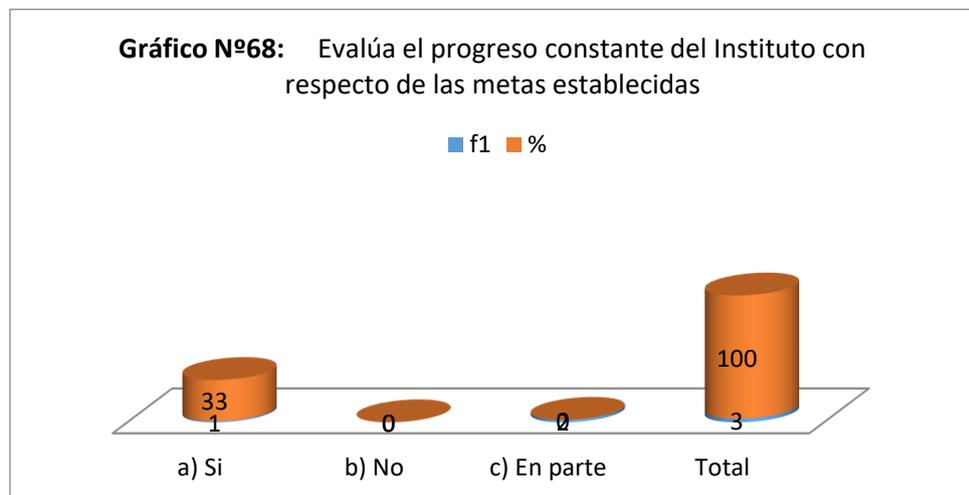
En relación al Liderazgo ejercido por los Directores generales se les puede categorizar como bueno, pudiendo ser mejorado y con ello mejorar aún más la gestión educativa y con ello la calidad del servicio educativo.

Actividades cotidianas

Tabla N° 68: Evalúa el progreso constante del Instituto con respecto de las metas establecidas

	f1	%
a) Si	1	33
b) No	-	-
c) En parte	2	67
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales



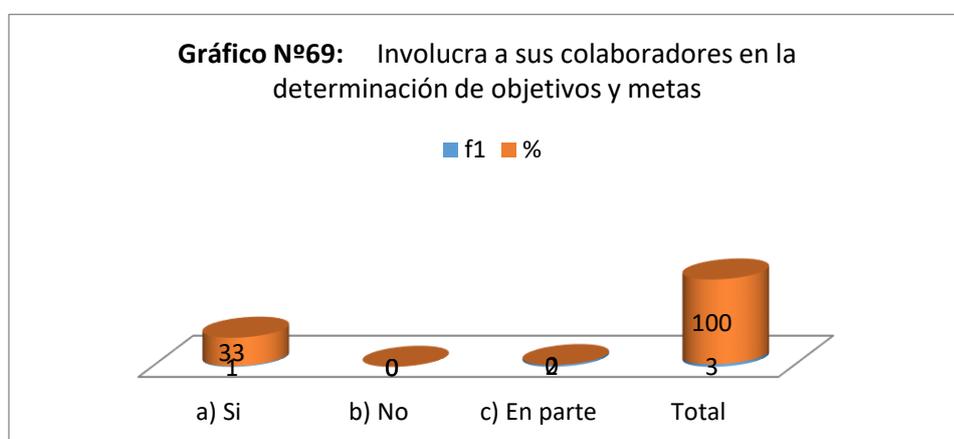
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 68, el 33% de los Directores sostiene que evalúa permanentemente el logro de las metas establecidas, mientras que el 67% afirma que lo hace en parte. El resultado evidencia que se requiere una mayor preocupación por parte de los directivos en cuanto al seguimiento de logro de metas establecidas.

Tabla N° 69: Busca y propone el uso de nuevos recursos pedagógicos para mejorar la formación profesional técnica

	f1	%
a) Si	1	33
b) No	-	-
c) En parte	2	67
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales



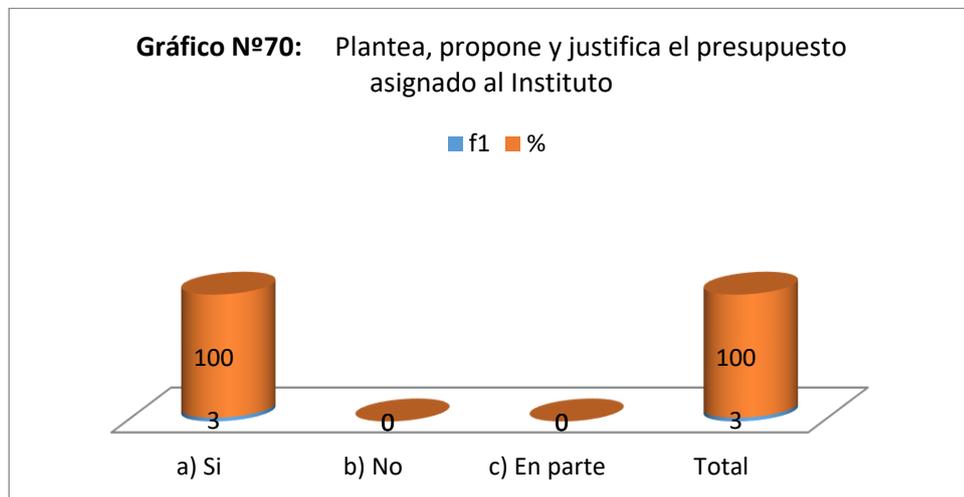
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 69, el 33% de los Directores afirma que si involucra a sus colaboradores en la determinación de objetivos y metas, mientras que el 67% sostiene que lo hace en parte. El resultado evidencia que se requiere involucrar mucho más a los colaboradores en la formulación de objetivos y metas y así lograr un mayor compromiso por parte de los mismos.

Tabla N° 70: Plantea, propone y justifica el presupuesto asignado al Instituto

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	0	-
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales

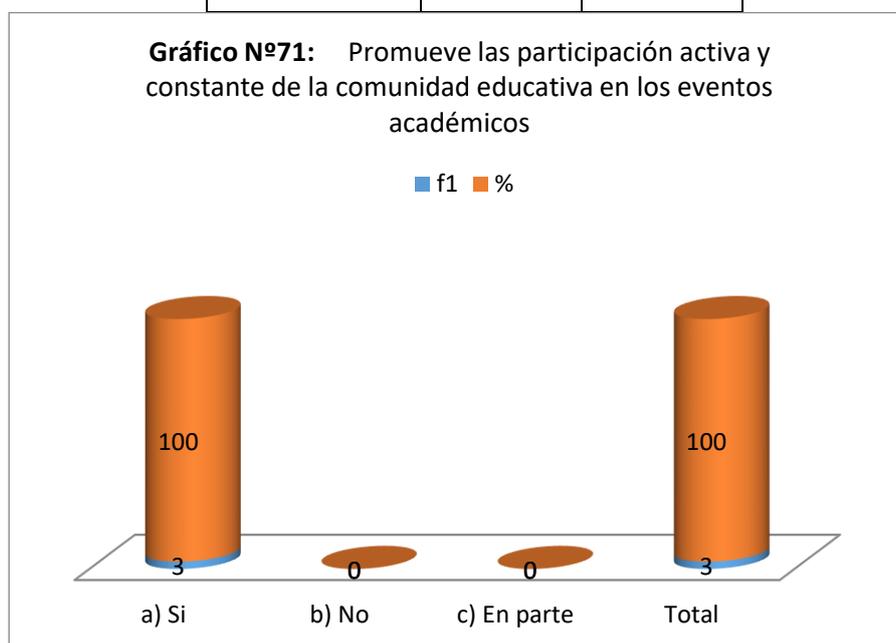


Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.

Interpretación: Según la tabla y gráfico 70, el 100% de los Directores afirma que plantea, propone y justifica el presupuesto asignado al Instituto. Este resultado es positivo pues evidencia un manejo transparente de los recursos y esto va a generar confianza en los directivos sobre el manejo de recursos financieros.

Tabla N° 71: Promueve las participación activa y constante de la comunidad educativa en los eventos académicos

	f1	%
a) Si	3	100
b) No	-	-
c) En parte	0	-
Total	3	100



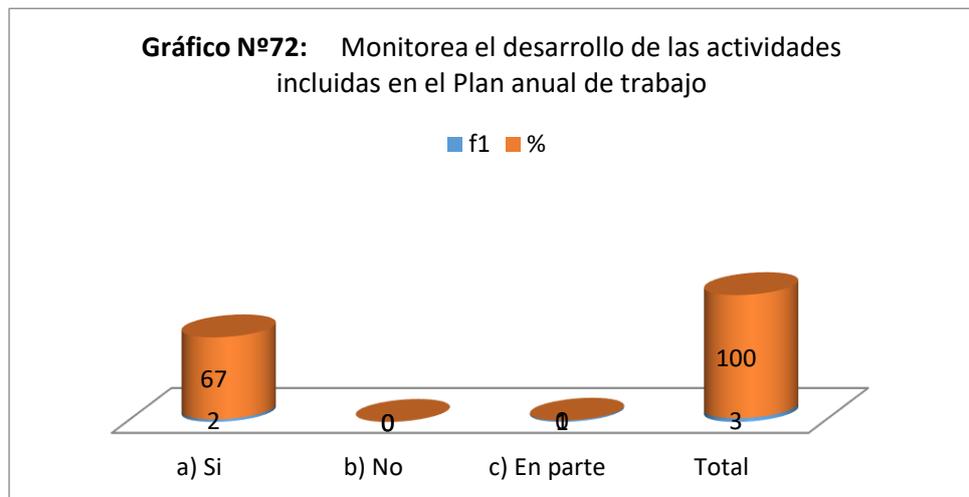
Fuente: Ficha de observación a Directores Generales

Interpretación: Según la tabla y gráfico 71, el 100% de los Directores afirma que promueve la participación activa y constante de la comunidad educativa en los eventos académicos. El resultado evidencia que se busca como directivos involucrar a todos en la actividad académica ya que es la razón de estas instituciones de educación superior tecnológica.

Tabla N° 72: Monitorea el desarrollo de las actividades incluidas en el Plan anual de trabajo.

	f1	%
a) Si	2	67
b) No	-	-
c) En parte	1	33
Total	3	100

Fuente: Ficha de observación a Directores Generales.



Fuente: Ficha de observación a Directores Generales

Interpretación: De acuerdo a la tabla y gráfico 72, el 67% de los Directores afirma que si monitorea el desarrollo de las actividades incluidas en el Plan anual de trabajo, mientras que el 33% sostiene que en parte hace dicho monitoreo. El resultado evidencia que no todos los directivos están pendientes de la ejecución de su plan operativo y esto va a afectar el servicio educativo.

En relación a las actividades cotidianas, según la percepción de los Directores Generales se involucra en ellas a toda la comunidad educativa, hay un seguimiento aceptable de las actividades programadas, por ello se puede catalogar su desempeño como bueno pero que es posible fortalecerlo y con ello la calidad de la formación recibida por los estudiantes de estos Institutos.

Análisis cualitativo de las entrevistas a los Directores Generales de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.

La entrevista se estructuró en tres partes:

Autobiográfica: En esta parte los Directores Generales manifiestan que de la actividad privada pasaron a la docencia mediante invitación o por concurso. Respecto al cargo directivo señalan que llegaron por concurso, propuesta o convenio. Para el ejercicio del cargo se basaron en su experiencia como docentes, jefes de área, auto capacitación; pues no han sido implementados por la Dirección Regional de Educación de Piura, quien cumple más que todo una función de monitoreo y supervisión. Respecto a la mayor dificultad que deben enfrentar es el recurso humano con el que trabajan, pues todos son diferentes y se necesita un trato muy fino para poder realizar trabajo en equipo y lograr comprometerlos con el desarrollo de los Institutos, en cuanto a satisfacciones es por ejemplo trabajar para que los estudiantes reciban una formación de calidad y puedan insertarse rápidamente en el mercado de trabajo. En relación a sus metas como Directores es lograr la acreditación de todas sus Carreras Profesionales e innovar las mismas en base a su pertinencia con la estructura productiva de la zona donde están localizados como Institutos.

Metafórica: Para los Directores Generales, todos los días de trabajo son diferentes, pues la problemática es diversa y debe ser enfrentada con soluciones pragmáticas. En cuanto a la formulación de su PEI lo hacen de manera participativa con todos los estamentos de la comunidad educativa, de tal manera que todos se comprometen con las metas establecidas en la planificación estratégica. Su accionar en la elaboración de los documentos de gestión es de un estilo democrático. Pero aún se dan problemas de grupos que se resuelven mediante un buen manejo de relaciones humanas, diálogo y tolerancia. Consideran que el clima institucional es fundamental en una formación profesional técnica de calidad, de ahí que ellos trabajan mucho en que el ambiente laboral sea armonioso en los Institutos que dirigen. Para los docentes y jefes que desean ocupar cargos directivos les recomiendan conocer

la normatividad pertinente, el manejo administrativo y sobre todo la gestión del talento humano.

Significado: Para los Directores Generales entrevistados, ser directivo de un Instituto Público significa asumir retos y establecerse metas que deben ser logradas en el corto y mediano plazo, siendo más complicado en el sector público que en el privado por la frondosa normatividad que hay que aplicar. Les agrada de ser Directores el reconocimiento de los jóvenes por la formación recibida y su acceso a un puesto de trabajo; les desagrada la no compensación económica de acuerdo al trabajo y esfuerzo realizado. Buscan siempre una relación armoniosa con todos los integrantes de su comunidad educativa a través de un buen manejo de las relaciones humanas, involucran a toda la comunidad educativa en el desarrollo del Instituto y haciéndolos sentirse importantes. Consideran que además de la infraestructura y el equipamiento, el recurso humano es fundamental en una formación profesional técnica de calidad. Todos apuestan por la acreditación como un proceso que va a permitir mejorar la calidad de la formación en los Institutos que ellos dirigen, que debe ir acompañada de la pertinencia de las Carreras Profesionales ofertadas.

4.2. Conclusiones.

- a. Los Directores Generales de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana, desempeñan sus cargos directivos en base a su experiencia como docentes, jefes de unidad académica o jefes de área académica, ya que no existe una Escuela que permita su formación. De otro no reciben ninguna capacitación por parte de la Dirección Regional de Educación de Piura.
- b. En cuanto a Liderazgo de los Directores Generales se puede catalogar su desempeño como bueno, pudiendo ser mejorado y con ello su gestión que repercute en la calidad de la formación de quienes estudian en estas instituciones.
- c. De acuerdo a la percepción de los estudiantes encuestados, los jefes de unidad académica, los jefes de áreas académicas, los docentes y los administrativos, el clima institucional es bueno y que facilita la formación de los estudiantes que acceden a recibir una formación profesional técnica en estas Instituciones de nivel superior.
- d. En cuanto al manejo presupuestal y asignación de recursos a la atención del servicio educativo, la percepción es que hay un buen manejo y una asignación adecuada de recursos. Pero este desempeño puede ser mejorado y con ello contar con mejores condiciones que van a mejorar mucho más la calidad del servicio educativo.

4.3. Recomendaciones

- a. La Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Piura, que tiene a su cargo el sector Educación, implemente una Escuela para Directores Generales con estudios de Maestría en Gerencia Educativa y docencia, en alianza con las Universidades y financiados por la Unidad Ejecutora de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos, que permita a quienes asuman este cargo directivo, puedan desempeñarlo con un mayor nivel de conocimiento y con ello fortalecer su gestión educativa que se va a traducir en una mejor calidad de la formación recibida.

- b. La Dirección Regional de Educación de Piura a través de sus Especialistas mediante monitoreo y acompañamiento fortalecer el Liderazgo de los Directores Generales, a fin de que puedan conducir con mayor éxito a sus comunidades educativas y con ello mejorar la calidad de la formación profesional técnica de sus estudiantes.
- c. Los Directores generales de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Sullana, deben mejorar aún más el clima institucional en los Institutos, pues con ello se va a mejorar el ambiente de trabajo y por ende la calidad en la formación profesional.
- d. Los Directores Generales de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de Sullana, deben hacer más eficiente y eficaz el manejo presupuestal y la asignación de recursos, pues ello repercutirá en la calidad de la formación de los jóvenes que acceden a estas instituciones de nivel superior tecnológica.

4.4. Fuentes de información

Las fuentes de información han sido de tipo primario, mediante la aplicación de cuestionarios a estudiantes del VI ciclo de todas las Carreras Profesionales de los Institutos considerados en el estudio, cuestionarios a los jefes de unidad académica, jefes de áreas académica, docentes y administrativos; entrevistas a los Directores Generales y aplicación de fichas de observación a los mismos.

También se ha recurrido a fuentes secundarias, como son estadísticas de secretaría académica y personal de los Institutos.

4.5. ANEXOS

4.5.1 Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
<p>"Gestión educativa y su incidencia en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana"</p>	<p>Problema Principal</p> <p>¿Cómo es la incidencia de la Gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana"</p> <p>Problemas Secundarios</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo es el impacto del modelo de gestión aplicado en la satisfacción de los usuarios por la formación profesional técnica recibida? ¿Cómo influye el estilo de liderazgo en el logro del Perfil Profesional de los estudiantes de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana? ¿Cómo incide el clima institucional en las competencias y capacidades que deben lograr los estudiantes para la empleabilidad en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos públicos de la Provincia de Sullana? 	<p>Objetivo General.</p> <p>Analizar el impacto de la gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el impacto del modelo de gestión aplicado en la satisfacción de los usuarios por la formación profesional técnica recibida. Analizar la influencia del estilo de liderazgo en el logro del Perfil Profesional de los estudiantes de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana. Determinar cómo influye el clima institucional en las competencias y capacidades que deben lograr los estudiantes para la empleabilidad en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos públicos de la Provincia de Sullana. 	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión educativa tiene una alta incidencia en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Un liderazgo inadecuado incide de manera negativa en la calidad de la formación profesional técnica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana. Un clima institucional inapropiado incide de manera negativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana. Una gestión presupuestal deficiente influye de manera negativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana. 	<p>Variable Independiente (X)</p> <p>Gestión educativa, variable de tipo cuantitativa tratada como categoría, se le categoriza en sus niveles muy bueno, bueno, regular, malo.</p> <p>Variable Dependiente (Y)</p> <p>Calidad de la formación tecnológica, variable de tipo cuantitativa categorizada como nivel muy bueno, buena, regular y mala.</p>	<p>Variable Independiente (X)</p> <p>X1 = Planificación estratégica.</p> <p>X2= Organización y gestión administrativa.</p> <p>X3 = Gestión presupuestal.</p> <p>X4= Investigación.</p> <p>X5= Desarrollo del personal administrativo.</p> <p>X6= Proyección social.</p> <p>X7= Seguimiento de egresados</p> <p>Variable Dependiente (Y)</p> <p>Y1 = Satisfacción del usuario.</p> <p>Y2 = Diseño curricular.</p> <p>Y3= Enseñanza – aprendizaje.</p> <p>Y4= Infraestructura, equipamiento y tecnología.</p> <p>Y5= Bienestar estudiantil.</p> <p>Y6= Consejería.</p> <p>Y7= Titulación..</p>	<p>La Gestión educativa se apoya en diversos investigaciones, señalaré un planteamiento:</p> <p>En el año 2006, Alvarez I., Topete C. y Abundes A. en su trabajo de investigación denominado "El concepto emergente de gestión educativa estratégica y desafíos para la formación en gestión" afirman:</p> <p>"En América Latina y el Caribe, la literatura especializada registra un cambio significativo en el concepto mismo de gestión escolar, que pasa de entenderse como una función puramente técnica, administrativo-contable, centrada en la persona individual del director o directora, a una función centrada en la cultura organizacional y la acción educativa y social de las escuelas" p. 4</p> <p>En cuanto a calidad de la formación profesional técnica, se basa en varias investigaciones, señalaré una de ellas:</p> <p>UNESCO (2007): "La educación de calidad en tanto derecho fundamental de todas las personas, tiene como cualidades esenciales el respeto de los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia y dos elementos de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia" p. 34. En modelo de gestión educativa estratégica (2010) p. 18 y 19</p>	<p>En este diseño metodológico se realizará de manera objetiva la aplicación de un cuestionario a los directivos, jefes de unidad académica y jefes de área académica de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Sullana referido a la variable Gestión educativa.</p> <p>En cuanto a la medición de la variable calidad de la formación profesional tecnológica se aplicará también un cuestionario a los estudiantes del VI ciclo de todas las Carreras profesionales de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana.</p>

ANEXO N° 4.5.2: Instrumentos de recolección de datos



FICHA DE OBSERVACIÓN PARA DIRECTOR GENERAL

Sería tan amable de permitirme aplicar esta ficha de observación que tiene fines estrictamente académicos y científicos.

Categoría	Indicador	Si	No	En parte
Cultura institucional	1. Cuenta con todos los documentos de gestión			
	2. Aplica en su accionar directivo lo que establecen los documentos de gestión			
	3. Facilita la divulgación de la misión y visión del Instituto entre la comunidad educativa			
	4. Respeta los distintos ritmos de trabajo del personal, coordinándolos para el logro de las metas institucionales			
	5. Apoya el uso de innovaciones en el Instituto.			
Dinámica grupal-comunicación	6. Demuestra apertura a las nuevas ideas que le presentan y las considera al momento de tomar decisiones			
	7. Tiene una relación cordial con los miembros del Instituto.			
	8. Maneja la solución de conflictos a través del respeto mutuo y el diálogo.			
	9. Expresa sus decisiones y órdenes con respeto.			
	10. Escribe de manera clara y concisa los mensajes para facilitar el entendimiento del resto de colaboradores.			
Liderazgo	11. Cumple con sus funciones demostrando aprecio por los valores universales y siendo un ejemplo para el resto de los integrantes de la comunidad del Instituto.			
	12. Promueve el liderazgo de otros miembros del Instituto.			
	13. Establece altas expectativas para los estudiantes y sus colaboradores.			
	14. Involucra a sus colaboradores en la determinación de objetivos y metas.			
	15. Anima a sus colaboradores a unirse en el			

	trabajo para cumplir la misión institucional.			
Actividades cotidianas	16.Evalúa el progreso constante del Instituto con respecto de las metas establecidas.			
	17.Busca y propone el uso de nuevos recursos pedagógicos para mejorar la formación profesional técnica			
	18.Planea, propone y justifica el presupuesto asignado al Instituto.			
	19. Promueve la participación activa y constante de la comunidad educativa en los eventos académicos.			
	20. Monitorea el desarrollo de las actividades incluidas en el Plan anual de trabajo.			

/Gracias por su colaboración/

GUÍA DE ENTREVISTA A DIRECTORES GENERALES

Le agradezco por concederme ésta entrevista, que tiene fines estrictamente académicos y científicos.

Primera parte: Autobiográfica

1. ¿Cómo fue que decidió ser docente?
2. ¿Cómo llegó a ser Director?
3. ¿Qué preparación tuvo antes de convertirse en Director?
4. ¿Qué tipo de apoyo ofrece la DREP para su desempeño profesional?
5. ¿Cuál ha sido la mayor dificultad a la que se ha enfrentado como Director?
6. ¿Cuál ha sido la mayor satisfacción obtenida hasta ahora en el puesto directivo?
7. ¿Cuál es su meta como Director?

Segunda parte: Metafórica

1. Cuénteme acerca de su día de trabajo
2. ¿Todos los días son iguales? Qué diferencias encuentra entre las actividades de un lunes y un viernes por ejemplo?
3. ¿Cuál es el proceso que se sigue en su Instituto para la toma de decisiones, por ejemplo acerca del PEI?
4. ¿Cuáles son los problemas más frecuentes a los que se enfrenta como Director de su Instituto?
5. ¿Cómo ha aprendido a resolver estos problemas?
6. ¿Cuál considera que es su papel en la formación de un ambiente adecuado para él, aprendizaje?
7. ¿Cómo se siente ser un ejemplo para la comunidad educativa?
8. ¿Qué considera importante que un maestro debe conocer, o en qué área considera que debe prepararse si está interesado en la actividad directiva?

Tercera parte: Significado

1. ¿Por qué decidió convertirse en Director?
2. ¿Qué significa para usted el ser Director de un Instituto Público?
3. ¿Qué le gusta de ser Director? ¿Qué no le gusta de ser Director?
4. Cómo es su relación con la comunidad educativa (estudiantes, jefes de área académica, docentes, administrativos, padres de familia, autoridades)
5. ¿Qué se puede hacer para involucrar a la comunidad educativa en el desarrollo y mejoramiento del Instituto?
6. ¿Qué cree que es necesario para mejorar la calidad de un Instituto?
7. ¿Qué cree que un Director debe hacer para mejorar la calidad de su Instituto?
8. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso de Acreditación?

/Gracias por su colaboración/

CUESTIONARIO PARA JEFES DE UNIDAD ACADÉMICA, JEFES DE ÁREA ACADÉMICA, DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS

Sería tan amable de responder el siguiente cuestionario que tiene fines estrictamente académicos y científicos, cuyos resultados van a beneficiar la formación profesional técnica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos en la Provincia de Sullana.

Items	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. El Director promueve actividades que ayudan al desarrollo profesional de la plana docente.					
2. El Director demuestra conocimientos sobre recursos pedagógicos y teoría de la enseñanza					
3. El Director gestiona recursos y apoyo externo (Unidad ejecutora de Institutos, DREP, Empresas, Instituciones)					
4. El Director es considerado como un recurso humano importante para el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de este Instituto.					
5. El Director promueve el uso de diferentes estrategias de enseñanza –aprendizaje					
6. El Director evalúa constantemente el desempeño de los docentes y les proporciona sugerencias, con el objeto de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
7. El Director entra a las aulas a observar el desarrollo de las clases					
8. El director organiza discusiones formales concernientes a la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes de manera regular y continua.					
9. El director provee una definición clara de la misión y visión del Instituto.					
10. El Director comunica claramente las expectativas que tiene el personal que integra el Instituto.					
11. El Director acepta los comentarios y sugerencias de los diferentes actores educativos y los considera al momento de tomar decisiones.					
12. Los docentes del Instituto se preocupan por su desarrollo profesional, por lo que asisten a cursos, conferencia, talleres que les permitan estar en constante actualización y mejorar su desempeño docente.					
13. Los docentes comparten la misión y visión del Instituto, trabajando día a día para lograrlas					
14. Existe un ambiente agradable y de comunicación eficaz en el Instituto.					
15. Los docentes asumen los resultados académicos					

como retos, e implementan actividades para corregir las situaciones no deseadas.					
16. Las instalaciones del edificio escolar colaboran en el desarrollo integral del estudiante, pues son aprovechadas al máximo por el personal docente.					
17. Los docentes promueven la participación de toda la comunidad educativa en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.					
18. Dentro del Instituto se brindan los apoyos necesarios para el avance del desempeño de cada uno de los estudiantes.					
19. Considera que lo que aprenden los niños en el Instituto les ayuda a desarrollar las competencias necesarias para la vida actual.					
20. Los estudiantes realmente aprenden lo que deben aprender					
21. Los recursos recaudados por el Instituto se utilizan adecuadamente en función de la mejora de los servicios que se ofrecen.					
22. Considera que este Instituto es de calidad.					

/Gracias por su colaboración/

CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES

Estimado(a) alumno(a) el siguiente cuestionario tiene fines estrictamente académicos y científicos en bien de los estudiantes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana, razón por la cual te pedimos que respondas de manera sincera, anónima y objetiva cada una de las preguntas que a continuación te presentamos.

Carrera Profesional.....Ciclo.....

Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. Estás de acuerdo con la Gestión Institucional?					
2. El Director General es una persona calificada y competente					
3. Estás de acuerdo con el Liderazgo del Director General					
4. Los jefes de unidad académica y jefes de áreas académicas son calificados y competentes.					
5. Estás de acuerdo con el Liderazgo y desempeño de los jefes de unidad académica y los jefes de áreas académicas.					
6. Te agrada estudiar en el Instituto por su clima institucional (buenas relaciones humanas)					
7. Estás recibiendo una formación profesional técnica de calidad.					
8. Consideras que la gestión institucional influye en la calidad de la formación profesional técnica recibida.					
9. El Instituto donde estudias realiza acciones de proyección social hacia la comunidad.					
10. El Instituto donde estudias realiza seguimiento de sus egresados.					
11. Te han informado que el Instituto tiene convenios con empresas e instituciones para la práctica pre profesional de los estudiantes.					
12. Estás satisfecho con el servicio educativo que vienes recibiendo en el Instituto.					
13. Le han explicado sobre la formación profesional técnica que está recibiendo (formación modular)					
14. Los docentes tienen el Perfil y muestran dominio profesional en su labor.					
15. Los materiales empleados para el aprendizaje son interesantes y actualizados					
16. Las actividades de aprendizaje que proponen los docentes son motivadoras, interesantes y útiles..					
17. Los docentes pasan mucho tiempo					

realizando exposiciones					
18. Los docentes comunican los avances de los aprendizajes a los estudiantes.					
19. Los docentes evalúan con diversas técnicas e instrumentos.					
20. Los estudiantes trabajan en equipo					
21. La Carrera Profesional Técnica que estudias, cuenta con los equipos, instrumentos y laboratorios necesarios.					
22. Los docentes emplean las redes sociales en su trabajo técnico pedagógico con los estudiantes.					
23. Se asigna presupuesto para el mantenimiento adecuado de equipos, instrumentos y laboratorios.					
24. Los docentes dialogan con los estudiantes y respetan sus opiniones					
25. El Instituto brinda facilidades a los estudiantes para su matrícula, traslados, uniformes.					
26. El Instituto se preocupa por el bienestar del estudiante y le apoya para culminar su Carrera profesional técnica					
27. Cuando un estudiante tiene un problema o dificultad, busca la ayuda o consejo de un docente del Instituto.					
28. Tiene un docente consejero o tutor asignado.					
29. El Instituto le ha ubicado en alguna empresa o institución para que realice su práctica pre profesional					
30. En el Instituto le han informado de todos los procesos que debe realizar para titularse					

/Gracias por tu colaboración/

HOJA DE VALIDACIÓN N° 1

La que suscribe, **Dra. LILLIAM ENRIQUETA HIDALGO BENITES**, ha tenido a la vista los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados por el **Mg. Juan Francisco Crisanto Quispe** en la ejecución de la tesis denominada “**GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA EN LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICOS PÚBLICOS DE LA PROVINCIA DE SULLANA, 2014**”.

Los instrumentos se aplicarán con el objetivo de analizar el impacto de la gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana, 2014; encontrándose que cumplen con los criterios de veracidad, y pertinencia, lo cual les da validez científica.

A continuación se detallan los instrumentos validados:

- Instrumento N° 1: Ficha de observación para Director General.
- Instrumento N° 2: Guía de entrevista a Director General.
- Instrumento N° 3: Cuestionario para jefes de unidad académica, jefes de área académica, docentes y personal administrativo.
- Cuestionario para estudiantes.

Firmo la presente a solicitud del investigador para los fines que estime convenientes.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
Dra. Lilliam E. Hidalgo Beníte
DOCENTE PRINCIPAL

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					✓

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					✓

VALIDADOR 02

HOJA DE VALIDACIÓN N° 2

El que suscribe, **Dr. JOSÉ ORDINOLA BOYER**, ha tenido a la vista los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados por el **Mg. Juan Francisco Crisanto Quispe** en la ejecución de la tesis denominada “**GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA EN LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICOS PÚBLICOS DE LA PROVINCIA DE SULLANA, 2014**”.

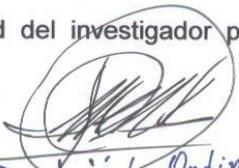
Los instrumentos se aplicarán con el objetivo de analizar el impacto de la gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Sullana, 2014; encontrándose que cumplen con los criterios de veracidad, y pertinencia, lo cual les da validez científica.

A continuación se detallan los instrumentos validados:

- Instrumento N° 1: Ficha de observación para Director General.
- Instrumento N° 2: Guía de entrevista a Director General.
- Instrumento N° 3: Cuestionario para jefes de unidad académica, jefes de área académica, docentes y personal administrativo.
- Cuestionario para estudiantes.

Firmo la presente a solicitud del investigador para los fines que estime convenientes.




Dr. José L. Ordinola Boyer
DOCENTE PRINCIPAL

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				✓	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				✓	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					✓

VALIDADOR 03

HOJA DE VALIDACIÓN N° 3

El que suscribe, Dr. JAIIME ROMERO ZAPATA,
ha tenido a la vista los instrumentos de recolección de datos para ser
aplicados por el **Mg. Juan Francisco Crisanto Quispe** en la ejecución
de la tesis denominada “GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA
CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA EN LOS
INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICOS PÚBLICOS DE
LA PROVINCIA DE SULLANA, 2014”.

Los instrumentos se aplicarán con el objetivo de analizar el impacto de la
gestión educativa en la calidad de la formación profesional técnica de los
Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de
Sullana, 2014; encontrándose que cumplen con los criterios de veracidad, y
pertinencia, lo cual les da validez científica.

A continuación se detallan los instrumentos validados:

- Instrumento N° 1: Ficha de observación para Director General.
- Instrumento N° 2: Guía de entrevista a Director General.
- Instrumento N° 3: Cuestionario para jefes de unidad académica, jefes de
área académica, docentes y personal administrativo.
- Cuestionario para estudiantes.

Firmo la presente a solicitud del investigador para los fines que estime
convenientes.



Universidad Nacional de Piura
FACULTAD DE ECONOMÍA


Dr. Jaime Romero Zapata
DECANO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				✓	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				✓	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				✓	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				✓	

Referencias bibliográficas

- ✓ ALVARADO, O. (1995). Implicancias filosóficas de la gestión educativa. Consultado el 16 de junio de 2014 en: www.monografias.com/trabajos_85/implicancias-filosoficas-gestion-educativa.shtml
- ✓ ASSENZA, V. (1999). Competitividad es calidad de la Educación. Organización de Estados Iberoamericanos - OEI
- ✓ CARRASCO, S. (2002). Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA. Tesis para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- ✓ CHIAVENATO, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. Impreso en México. Programas educativos S.A.
- ✓ GARCÍA, R. (2009). La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California. Tesis de Maestría.
- ✓ HIDALGO, L. (2005). Correlación entre el nivel de desarrollo de las competencias comunicativas del egresante en la especialidad de Educación Primaria y la calidad de aprendizaje de los alumnos del nivel de Educación Primaria de menores en el Área de comunicación integral propuesta de módulo de estudio comunicativo lingüístico Universidad Nacional de

- Piura. Tesis de doctorado no publicada, Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
- ✓ LEIVA, C. (2005). Influencia del currículo, nivel profesional docente, la tecnología y sistemas de información en la calidad de la formación del egresado de la facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Piura. Tesis doctoral no publicada, Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
 - ✓ MECHÁN, L. (2010). La gestión de los directivos en las instituciones educativas superiores de Chiclayo. Período 2006-2008. Propuesta de un plan estratégico. Tesis para optar el Grado de Maestro en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
 - ✓ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2010). Guía metodológica de implementación del modelo de gestión en las instituciones de formación profesional técnica. Lima, Perú.
 - ✓ NEYRA, S. (2009). La gestión del capital intelectual y aprendizaje de clase mundial para incrementar el intangible en las organizaciones inteligentes. Tesis de doctorado no publicada, Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
 - ✓ RAMIREZ, V. (2010). Gestión de recursos humanos para estructurar un sistema de evaluación y valuación de puestos para el personal administrativo de las Universidades Públicas del norte del Perú Caso de la Universidad Nacional de Piura. Tesis de doctorado no publicada, Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.

- ✓ SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA – SNEST (2004). Modelo educativo para el siglo XXI. México.
- ✓ UNESCO – IPE. (2000). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Impreso en México. Segunda edición.
- ✓ . UNESCO – Perú. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Perú. Editorial Lance Gráfico S.A.C.
- ✓ UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL. (2002). Gestión Educativa. México