



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Percepción de los padres de familia de la Gestión
institucional en el Instituto de Educación Superior
Tecnológico Público Simón Bolívar, Callao - 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Julia Olinda Porras Cuellar

ASESOR:

Mg. Rommel Lizandro Crispín

SECCIÓN:

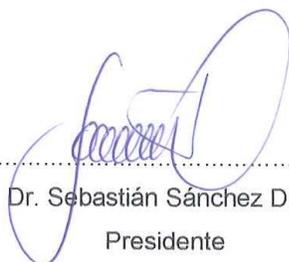
Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

Perú - 2017

Página de jurados



.....

Dr. Sebastián Sánchez Díaz
Presidente

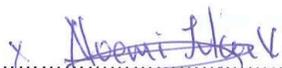
P/P



.....

Mg. Luis Tejedo Enrique
Secretario

x



.....

Mg. Rommel Lizandro Crispín
Vocal

Dedicatoria

A Dios por haberme hecho un ser humano con principios y valores morales, éticos y creyente de él.

A mi difunto esposo, a mis padres, hijas, nietos y amistades especiales por todo el apoyo concedido, quienes me motivaron a persistir en la realización del presente trabajo de investigación y así poder lograr una meta más en carrera.

Agradecimiento

Agradezco de manera especial a la Universidad César Vallejo, a mi profesor Mg. Romel Lizandro Crispín por aceptar realizar esta tesis bajo su dirección y asesorarnos magníficamente en el desarrollo de la investigación. A la Dra. Fátima Torres Cáceres, revisora de la tesis, quien con su magnífica guía y objetivas precisiones nos brindó un aporte invaluable para la concreción de la tesis.

Declaratoria de autenticidad

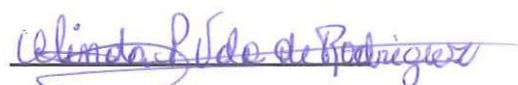
Yo, Julia Olinda Porras Cuellar, estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado DNI 25482714 con la tesis titulada “Percepción de los padres de familia de la Gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada, total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados; por lo tanto, los resultados que se presentan en la tesis constituirán como aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta; fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, octubre 2017



Julia Olinda Porras Cuellar

DNI. 25482714

Presentación

Señores miembros del Jurado se presenta ante ustedes la Tesis titulada: “Percepción de los padres de familia de la Gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017”, con la finalidad de determinar la problemática existente, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación se desarrolló de la siguiente manera:

I. Introducción: Es la parte panorámica sobre el tema planteado de la investigación y está constituido por el planteamiento de problema, formulación del problema, justificación, antecedentes y objetivos.

II. Marco Metodológico: Se precisa el tipo de estudio, variables, diseño y operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

III. Resultados: Los resultados son de acuerdo a los objetivos, se utilizaron gráficos y tablas donde se resume los datos de la investigación.

IV: Discusión: Se compara los resultados obtenidos de la investigación con los resultados de los antecedentes.

V. Conclusiones: Se resume los resultados y se formulan respuestas a los problemas planteados de la investigación.

VI. Referencias: Contiene todas las citas bibliográficas de la tesis.

- Anexos: Es la parte que complementa el cuerpo del trabajo y que tiene relación con el tema.

Señores Miembros del Jurado, esta investigación se ajusta a las exigencias establecidas por la Universidad y espero merezca su aprobación.

La autora

índice

Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación Científica, Técnica o Humanística	27
1.2.1. Fundamentación científica: Enfoques de la gestión educativa.	27
1.2.2. Variable:	44
1.3. Dimensiones de la Gestión institucional	50
1.4. Justificación	76
1.5. Problemas Problema general	77
1.4. Hipótesis	78
1.5. Objetivos	78
II. MARCO METODOLÓGICO	80
2.1. Conceptualización de la Variable	81
2.2. Operacionalización de la Variable.	82
2.3. Metodología	83
2.4. Tipo de estudio	83
2.5. Diseño de investigación	84
2.6. Población, muestra y muestreo Población	84
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas	88
2.8. Escala de medición	91
2.9. Validez	91

2.10	Confiabilidad	91
2.11	Método de análisis de datos	92
2.12	Aspectos éticos	93
III. RESULTADOS		94
3.1	Análisis descriptivo	95
IV. DISCUSIÓN		108
V. CONCLUSIONES		124
VI. RECOMENDACIONES		127
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		129
VIII. ANEXOS		140
Anexo A: Matriz de consistencia		141
Anexo B: Cuestionario de Percepción de los padres de familia de la Gestión Institucional del IESTP Simón Bolívar		143
Anexo C: Base de datos		146
Anexo D. Consentimiento informado		151

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones e indicadores de la Precepción de la Gestión Institucional	82
Tabla 2 Dimensiones e indicadores de la Precepción de la Gestión Institucional	85
Tabla 3 Distribución de la población de Padres de familia del Turno Diurno	86
Tabla 4 Distribución de la muestra de padres de familia Turno Diurno por carreras profesionales	88
Tabla 5 Distribución de la muestra de padres de familia Turno Diurno por carreras profesionales	91
Tabla 6 Tabla de valoración del Coeficiente alfa	92
Tabla 7 Nivel de percepción de la Gestión Institucional	95
Tabla 8 Nivel de percepción de la Dimensión Liderazgo directivo.	97
Tabla 9 Nivel de percepción de la Dimensión Planificación Estratégica.	98
Tabla 10 Nivel de percepción de la Dimensión: Evaluación De La Gestión.	100
Tabla 11 Nivel de percepción de la Dimensión Clima Institucional.	102
Tabla 12 Nivel de percepción de la Dimensión Capacitación Del Personal..	104
Tabla 13 Nivel de percepción de la Dimensión Desempeño Docente.	106

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de percepción de la Gestión Institucional. Fuente: Tabla 7.	95
Figura 2 Nivel de percepción del Liderazgo directivo. Fuente: Tabla 7	97
Figura 3 Nivel de percepción de la Planificación Estratégica. Fuente: Tabla 9	99
Figura 4 Nivel de percepción de la Evaluación De La Gestión. Fuente: Tabla 10	101
Figura 5 Nivel de percepción del Clima Institucional. Fuente: Tabla 10	103
Figura 6 Nivel de percepción de la Capacitación Del Personal	104
Figura 7 Nivel de percepción del Desempeño Docente. Fuente: Tabla 12	106

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la Percepción de los padres de familia de la Gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.

Metodológicamente, se enmarcó en el tipo de investigación aplicada, de diseño descriptivo, El método fue descriptivo, porque se observó al problema, y se realizó la prueba que demuestre lo planteado en el estudio. La muestra fue de 249 padres de familia del turno diurno. En relación al instrumento, se ha formulado un instrumento de recolección de datos y se ha pasado por los filtros correspondientes, consta de 25 ítems y con cinco alternativas de respuestas cada uno de ellos.

Los resultados de la investigación evidenciaron que el nivel de percepción de la Gestión institucional de los padres de familia de la gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, es regular representado con un 66,67%, mientras que el nivel eficiente tiene un 18,07%, y sólo un 12,50% de los padres de familia encuestados lo percibe como ineficiente. Por tanto, se concluye que la Gestión Institucional en el Instituto es de nivel Regular con un 66,67% (166 padres de familia de un total de 249), teniendo su mayor representación en la carrera de tecnología de Análisis químico que percibe en su gran mayoría el nivel de regular con un 77,78% (35 padres de un total de 45).

Palabras clave: Percepción, padres de familia, gestión Institucional.

Abstract

The objective of the research was to determine the "Perception of the parents of the Institutional Management of the Simón Bolívar Institute of Public Technology Education, 2017."

Methodologically, it was framed in the type of applied research, of descriptive design. The method was descriptive, because the problem was observed, and the test that demonstrated what was presented in the study was realized. The population and sample was of 249 parents. In relation to instrumentalización, an instrument has been formulated for data collection and has been passed through the corresponding filters, consists of 25 items and with five alternatives of answers each one of them.

The results of the investigation showed that the level of perception of the institutional management of the parents of the institutional management of the Institute of higher education technology public Simón Bolívar, 2017, regular is represented with a 66,67 %, while the efficient level has a 18.07%, and only 12.50% of surveyed parents perceived it as inefficient. Is therefore concluded that the institutional management in the Institute is Regular level with a 66, 67% (166 parents of a total of 249), taking its biggest representation in the career of technology of chemical analysis that perceives the level most of regulates r with 77.78% (35 parents of a total of 45).

Key words: Perception, parents, institutional management.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se titula Percepción de los padres de familia de la Gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.

El objetivo del estudio fue determinar la percepción de los padres de familia de la Gestión Institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017. El estudio se estructuró en siete capítulos seguido de los anexos según el lineamiento del protocolo establecido por la Universidad Cesar Vallejo en la Escuela de Postgrado.

El capítulo I: se desarrolla la introducción en la que se exponen los antecedentes internacionales y nacionales; seguidamente se argumenta el marco teórico, la definición conceptual y operacional de la variable, la operacionalización de variables; seguidamente se trata las justificaciones; se describe la realidad problemática y la formulación del problema general como los específicos; también se formulan los objetivos general y específicos. En el capítulo II se presenta el diseño metodológico de la tesis, se desarrolla la definición conceptual y operacional de las variables en estudio , el tipo y diseño de investigación, descripción de la población y la muestra,; la técnica e instrumento de recolección de información y la forma de procesamiento de los datos. El capítulo III, está destinado a la exposición de los resultados. En el capítulo IV se realiza la discusión de los resultados. En el capítulo V se presentan las conclusiones. En el capítulo VI se exponen las recomendaciones y en el capítulo VII se presentan las referencias de las fuentes empleadas seguido de los anexos.

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Rosero (2012) en su estudio titulado *Percepciones y prácticas de gestión de directivos y docentes en instituciones educativas del Municipio de Pasto, Ecuador*, tuvo como propósito divulgar los resultados del proceso investigativo, relacionado con la gestión que realizan los directivos y docentes en las instituciones educativas urbanas y rurales del municipio de Pasto; propuesta en el marco del convenio entre la Facultad de Posgrados y Relaciones Internacionales de la Universidad Mariana y la Facultad de Educación de la Universidad Javeriana. El abordaje de la investigación, fue de tipo cualitativo, basado en dos categorías: percepciones, y prácticas de gestión, por considerar que estos dos componentes, señalan realidades sobre el liderazgo de las instituciones educativas, desde lo fundamental: las concepciones conceptuales, emociones e intereses, y también acciones técnico operativas; el acercamiento a las instituciones educativas, se hizo a través de la revisión y estudio de los Proyectos Educativos Institucionales en cada una de las áreas de gestión, centrando la atención en el direccionamiento y horizonte institucional, para luego escuchar atentamente a través de un diálogo abierto, las preocupaciones que sobre esto tienen los directivos y docentes participantes. Para concretar el conjunto de elementos que permitieron la construcción de la literatura técnica y no técnica, se plantearon interrogantes orientados desde las dos categorías conceptuales que guiaron la investigación.

Los resultados indican que el debate sobre la gestión educativa gira alrededor de dos elementos claves: la eficacia en la gestión, y la democratización en la toma de decisiones frente a las políticas del nivel central. Esta situación ha abierto a su vez, dos vías de discusión: por una parte, entre conceder poderes más amplios a los directivos para que puedan llevar a la práctica la autonomía de los centros, y por otra, hacer del directivo un profesional de la gestión, distinto del docente que sea garante de la calidad en las instituciones educativas.

No puede dejarse al margen, el impacto de las medidas de reforma sobre el contexto de trabajo de los directivos, que repercute en la redefinición del papel de la gestión como resultado de los esfuerzos por mejorar y cambiar la escuela. Los procesos de descentralización y, el cambio de funciones de las administraciones centrales, generan nuevas demandas al personal profesional dedicado a la gestión y a la administración institucional. La gestión de calidad, es un avance que se le exige a los procesos de gestión, por los que se hace necesario indagar dentro de las instituciones, con el fin de conocer las formas y modelos de gestión que se están implementando.

Según lo manifestado por Silas (2012) en su investigación *Percepción de los estudiantes de nivel medio superior sobre la educación superior. Dos ciudades y cinco instituciones*. El objetivo fue conocer la forma en que los estudiantes del último año de educación media superior perciben e interpretan la educación superior. El estudio exploratorio se realizó en ciudades de Monterrey y Zacatecas en la que participaron 329 alumnos de cinco instituciones (dos públicas y tres privadas). Los resultados evidenciaron la importancia que los jóvenes atribuyen a estudiar una carrera profesional: 94% considera que sí es importante, mientras que 6% restante prefiere trabajar en vez de seguir estudiando, darse un pequeño descanso o enfocarse en otros intereses personales. Las razones expuestas son: 37% opinan que estudiar una carrera es importante para mejorar la calidad de vida; 27%, que sirve para tener mayor preparación profesional; y 25%, para ampliar oportunidades de trabajo. En conclusión, encontró que los jóvenes piensan que los estudios universitarios son una vía automática hacia el logro de un empleo bien remunerado y estable y a una mejor calidad de vida.

Reyes y Reyes (2012) en su estudio titulado *Percepción de la calidad del servicio de la educación universitaria de alumnos y profesores* tuvo el objetivo de analizar la relación que existe entre la percepción de la calidad del servicio educativo y la importancia atribuida a las dimensiones de la calidad, por los alumnos y Profesores a Tiempo Completo (PTC) de licenciatura en la Facultad de Ciencias Humanas (FCH), de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) durante el periodo escolar 2010-1.

La investigación fue correlacional; la muestra estuvo integrada por 473 estudiantes de los programas de estudio FCH y por 24 profesores de tiempo completo. Emplearon como instrumento de recolección de datos el SERVQUALING, conformado por 22 ítems, y 5 dimensiones teóricas las cuales son: Elementos tangibles, Confiabilidad, Capacidad de respuesta, Empatía y Seguridad. Los resultados indicaron que la Calidad del Servicio percibida por los alumnos y profesores puede dimensionarse en los siguientes factores: en los alumnos los indicadores de las cinco dimensiones teóricas se reorganizaron en cuatro dimensiones: En la dimensión empírica subyacente denominada “Compromiso con la Eficacia” y la de “Servicio Eficaz”, y se confirmaron las dimensiones teóricas de Elementos Tangibles y Empatía. En los PTC de las Institución estudiada se redimensiona en cinco factores: Atención Empática, Respuesta Segura, Satisfacción Eficaz, Comunicación Eficaz y Confianza.

Lozado (2013) en su estudio Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba (UEMAR), Ecuador, tuvo como objetivo describir el clima institucional, los factores que intervienen y cómo se relacionan con el liderazgo que ejercen los miembros de la Comunidad educativa. Trabajó con una muestra de 122 alumnos, 120 padres de familia, 46 docentes, 5 personal administrativo y 5 personal de apoyo. El tipo de investigación fue descriptivo, con un enfoque cualitativo – cuantitativo. Aplicó las técnicas de: encuestas mediante un cuestionario de 46 preguntas tipo Likert; la entrevista, fue estructurada con 10 preguntas y el grupo focal. Los resultados evidenciaron que el liderazgo Transformacional en la UEMAR es óptima, entre muy bueno y sobresaliente (estudiante, 59%; docentes, 71 %; padres de familia, 69%). Asimismo, el Clima institucional es óptima, entre muy bueno y sobresaliente (estudiante, 63%; docentes, 83 %; padres de familia, 76 %). Concluyó que los estilos de liderazgo que se ejerce en la UEMAR inciden en el ambiente institucional, ya que existe una relación directa entre el elemento humano y su bienestar. El liderazgo transformador, motivador, comunicativo y estimulador produce un clima agradable, deseable, donde cada persona se siente realizada, valorada y rinde lo mejor de sí.

Porras (2013), realizó un estudio titulado *Implantación del Sistema de Gestión de la Calidad en las Instituciones Públicas de Educación Preescolar, Básica y Media del Municipio de Villavicencio (Colombia)*. Estudio de Casos Múltiples, con el objetivo de identificar las variables de tipo administrativo, organizacional, cultural y de conocimientos sobre gestión de la calidad, que condicionan la implantación del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media, del Municipio de Villavicencio (Colombia). Planteó su investigación como un estudio de caso, múltiples dado que fueron ocho instituciones educativas públicas del municipio de Villavicencio que se estudiaron en la primera etapa -período 2010-2011-, siendo estudiadas las restantes instituciones del municipio, hasta 52, en la segunda etapa -período 2011-2012-, a fin de posibilitar una serie de contrastaciones y generalizaciones analíticas que permitan extender los resultados más allá del contexto de un único caso. La muestra estuvo compuesta por 1303 personas: 670 estudiantes, 195 docentes y 498 padres de familia. Los resultados evidenciaron: de las ocho dimensiones estudiadas a través del cuestionario aplicado a los estudiantes, la dimensión Seguridad emocional mostró alta incidencia en su satisfacción, fundamentalmente los factores relacionados con el trato que reciben de parte de las personas con quienes interactúan en el colegio. De las siete dimensiones estudiadas en los docentes, el clima de trabajo es la dimensión que muestra mayor incidencia en su satisfacción, fundamentalmente, los factores asociados al 'sistema relacional escolar', según el análisis factorial realizado. De las cuatro dimensiones estudiadas en los padres, la dimensión Sistemas de trabajo en el colegio es la que muestra mayor incidencia en su satisfacción, primordialmente, los factores relacionados con la 'interacción entre los actores escolares', según el análisis factorial realizado. Concluyó que los estudiantes de los ocho casos analizados en la primera etapa de este estudio, están 'bastante satisfechos' en general, con sus colegios, unos en mayor grado que otros. Los docentes de siete de los ocho colegios se sienten 'bastante satisfechos', en general, con su colegio, unos en mayor grado que otros.

Polanco (2014) en su investigación tuvo por objetivo describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de

Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad San Pedro Sula, Tegucigalpa.

El enfoque de investigación fue cuantitativo, tipo de investigación descriptivo correlacional mediante un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 150 docentes a quienes usando la técnica de la encuesta se les aplicó dos cuestionarios para recolectar información acerca de las variables de estudio. Los resultados en cuanto a Clima organizacional indicaron que el 99 % de los docentes consideran que el INTAE ha declarado su Cultura organizacional dentro de su Plan Estratégico de Centro; el 80 % de docentes considera que las relaciones humanas laborales son positivas; el 47% manifestó conocer el perfil de su puesto; el 33 % admitió conocer los requisitos para el desempeño del puesto; el 64% considera que existe un liderazgo por posición , propia de organizaciones autocráticas o verticales; el 97% consideró que el perfil de egreso de los estudiantes les permite insertarse laboralmente. En cuanto a satisfacción laboral, el 96% de docentes consideró que el sueldo es muy ajustado para vivir y 64% consideró que lo que les pagan es menos de lo que merecen; el 26,67% consideró que las oportunidades laborales son limitadas y 30% manifestó que el sistema de promoción es injusto y se expresa en función de relaciones humanas (amistad y compadrazgo) y no en los méritos profesionales (experiencias, estudio, experiencias, habilidades). Concluyó que el clima laboral esta favorecido por el ajuste a sus roles de educadores, que corresponden con la teoría de las expectativas y el ajuste a los estereotipos profesionales. La insatisfacción laboral es evidente en el INTAE debido a que los insatisfactorias laborales se encuentran por encima de los 20 y 30%.

Alvarado, Morales y Aguayo (2016) realizaron una investigación titulada Percepción de la calidad educativa: caso aplicado a estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León y del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey con el objetivo de analizar la percepción de la calidad de la educación superior en estas instituciones educativas, ambas consideradas como las máximas casas de estudio del estado de Nuevo León. Para llevar a cabo el estudio, se realizó una encuesta semiestructurada que se aplicó a 853 alumnos de la UANL y 594 alumnos del Tecnológico de Monterrey dentro y fuera de las instalaciones

educativas.

Con la información recabada se efectuó un modelo de ecuaciones estructurales, que permitió explicar la forma en que los estudiantes clasifican sus percepciones sobre la calidad de los diferentes componentes o factores que ofrecen cada una de estas instituciones educativas.

Los resultados obtenidos llevan a aceptar la hipótesis central del estudio, es decir, se evidencia que las relaciones directas e indirectas entre las variables latentes que existen en ambas casas de estudios son similares, por ejemplo, el efecto directo, que tiene que contar con instalaciones y equipo tecnológico de primer nivel (CF), influye positiva y significativamente en las labores que realiza la planta docente (PD) con un 71.9%. De este modo, el dominio y la capacidad de transmitir los conocimientos en tiempo y forma con el programa académico, aplicando un buen material didáctico de apoyo, son elementos clave para incrementar el nivel de satisfacción de los estudiantes (ME) en un 52%; esta última variable, a su vez, afecta directamente el desarrollo y la formación integral del alumno (DI) en un 49.2%. Por lo tanto, se evidenció que existe una correlación entre los cuatro grupos (CF, PD, ME y DI), y la percepción —sea buena o mala— puede alterar a otra, por ejemplo, la percepción que se tiene del CF podría afectar indirectamente a PD, ME y por consecuencia al DI, lo cual traería como consecuencia una insatisfacción o percepción negativa del estudiante sobre su casa de estudios. Las variables con más impacto —de mayor a menor grado— sobre la percepción de la calidad educativa radican en medios de enseñanza (41.9%), desarrollo integral (37.1%), componente físico (30.4%) y planta docente (23.9%). Sin duda, estas cuatro dimensiones muestran una percepción positiva (satisfacción) de los universitarios al momento de recibir una educación de calidad en estas casas de estudio. Concluyeron que los estudiantes encuestados, en su mayoría, tienen una percepción positiva acerca de las dimensiones de estudio sobre la calidad de los servicios que les brindan sus respectivas casas de estudio.

Arciniegas y Mejías (2016) en su investigación titulada *Percepción de la calidad de los servicios prestados por la Universidad Militar Nueva Granada*,

Colombia, con base en la escala Servqualing, con análisis factorial y análisis de regresión múltiple tuvieron como objetivo mostrar los resultados del análisis de la percepción que poseen los estudiantes sobre la calidad del servicio recibido del Programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Militar Nueva Granada.

El estudio fue de tipo cuantitativo. Usó el muestreo no probabilístico por conveniencia y se seleccionó una muestra de 198 estudiantes de Ingeniería Industrial para la aplicación del cuestionario SERVQUALing conformado por 22 variables, las que fueron analizadas mediante estadística multivariante, con evaluación de factores y análisis de regresión múltiple. Los resultados evidenciaron que en la dimensión de elementos tangibles se tiene una percepción mayoritaria buena (3,96) pero no excelente. En la dimensión de confiabilidad, la valoración fue buena (3,80); en capacidad de respuesta, buena (3,76); en la seguridad, buena (3,94); en empatía, buena (3,71). Es decir, el promedio total de la calidad de servicio fue de 3,83, considerando la escala de 1 a 5, se puede decir que es bueno. En conclusión, la mayor parte del cuerpo estudiantil se siente conforme con los servicios que les son brindados en el Programa de Ingeniería Industrial.

Antecedentes nacionales

Elera (2010) presentó un trabajo de investigación titulada “Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao”, con el objetivo de identificar la relación existente entre las variables de estudio. Utilizó un diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 148 alumnos de 5º de secundaria y sus padres, y el total de docentes, a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados evidenciaron que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0,000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo.

Areche (2013) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación

entre la gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacacucho, 2011.

La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, mediante un diseño no experimental, de corte transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario estructurado por ítems en escala Likert, a una muestra de 145 padres de familia y 21 docentes. Los resultados arrojaron la existencia de una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo ($r= 77.4\%$, $\text{Chi}^2=126.546$; $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$; Inercia =72.2%).

Además, la dimensión de la gestión institucional más asociada a la calidad de servicio educativo resultó ser el liderazgo ($r=97.1\%$; $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Si bien es cierto los resultados encontrados muestran un alto nivel tanto en la gestión institucional ($p=76.5\%$;) como en la calidad de servicio educativo ($p=71.1\%$), es de notar que el 29.66% de los padres de familia opinaron que el nivel de la organización del colegio es bajo. Concluyó que el equipo directivo posee un liderazgo, que debe continuar dando respuesta a las necesidades de los miembros de la comunidad educativa, implicándolos, estableciendo una relación ético- moral, preocupándose por valores como libertad, justicia y equidad; debe fortalecer una visión de la escuela logrando, para su realización, el compromiso de los otros miembros y de la comunidad, convirtiendo a sus docentes en líderes de la actividad educativa de la que es responsable.

De acuerdo a Frisancho (2013) en su estudio Análisis comparado de la percepción de la calidad de enseñanza que se realiza en los Programas Especiales de la Facultad De Educación de la UNMSM tuvo por objetivo estudiar las diferencias existentes en la percepción de la calidad de la enseñanza entre los estudiantes de los programas especiales de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación fue descriptiva-comparativa; seleccionó una muestra no probabilística institucional de 250 estudiantes de cuatro programas especiales de la Facultad de Educación: Programa de Bachillerato en Educación (modalidades Vacacional y Regular), Programa de Licenciatura en Educación, Programa de Licenciatura para Profesores sin Título Pedagógico en Lengua

Extranjera (PROLEX) y Programa de Complementación Pedagógica para Egresados de Institutos Superiores Tecnológicos (PROTEC). A dicha muestra se les aplicó la Escala de Calidad de Servicio en la Enseñanza Universitaria, diseñada y elaborada por Joan-Lluís Capelleras y José María Veciana (2000).

El análisis estadístico de los datos obtenidos le permitió arribar a la siguiente conclusión: Existen diferencias significativas en la percepción de la calidad de la enseñanza entre los estudiantes de los programas especiales de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Arias, Zavala y Bernilla (2014) realizaron una investigación con el objetivo de analizar la relación que existe entre la percepción de la calidad de la gestión educativa y el rendimiento académico de un grupo de estudiantes de la Institución Educativa Arequipa con edades comprendidas entre los 12 y 17 años y desde primero hasta quinto de secundaria. La muestra constó de 110 escolares mujeres que fueron seleccionadas mediante técnicas de muestreo probabilístico. Se aplicó el cuestionario de 17 ítems de percepción de la calidad educativa. Para el procesamiento de los datos usaron estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, rango y varianza), además de pruebas paramétricas de correlación (Coeficiente de Pearson) para las variables cuantitativas y pruebas no paramétricas (Prueba Tau-b de Kendall) para las variables cualitativas. Los resultados evidenciaron que no existen relaciones significativas entre las variables de estudio para el total de la muestra, pero sí cuando los datos se procesan en función del grado de escolaridad, sobre todo en primero ($r= 0,37$) y cuarto de secundaria ($r= 0,36$). Concluyeron que sí existe relación entre el rendimiento académico y la percepción de la calidad educativa, pero ésta es diferenciada, según el grado de estudios.

Ticona (2014) realizó un estudio con el objetivo de establecer el grado de relación entre la evaluación de la Gestión Académica y Competencias Docentes y la Formación Profesional desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San

Marcos. La investigación fue correlacional; la muestra fue de 159 estudiantes del décimo semestre 2013-II de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Los resultados confirmaron la hipótesis general; hay una correlación significativa con un valor de $Rho = 0,67$; entre las variables estudiadas.

También se aprobaron las hipótesis específicas: existen correlaciones significativas entre la evaluación tanto de la variable Gestión Académica con un valor de $Rho = 0,73$; así como de la variable Competencias docentes con un valor de $Rho = 0,77$ con respecto a la variable Formación Profesional. Concluyó que si se incrementa o disminuye la Gestión Académica y las Competencias Docentes se incrementa o disminuye la formación Profesional, asimismo en la evaluación se estableció, que las variables materia de estudio permiten sostener y sustentar procesos de mejora continua de la Universidad.

Tapia (2014), en su investigación titulada “Percepción de los docentes sobre la calidad de la gestión directiva y su relación con la eficacia de la gestión pedagógica en la institución educativa “San Juan” del distrito de San Juan de Miraflores-Lima”, se sustenta en el marco del paradigma de investigación positivista, por lo que la determinación del tema exigió un análisis contextual a efectos de identificar la situación problemática y definir sus alcances y objetivos. Se eligió el diseño descriptivo - correlacional. La muestra fue de 160 personas conformada por 6 Directores, 120 Docentes y 34 Administrativos.

Concluyó que de acuerdo a la percepción de los docentes existe relación significativa de 0,898 (r de Pearson) entre la calidad de la gestión directiva y los niveles de eficacia de la gestión pedagógica, lo cual nos permite inferir que el 79%, de la variabilidad en la eficacia de la gestión pedagógica está determinada por la calidad de la gestión directiva. Asimismo, los docentes perciben que existe relación significativa de 0,769 (r de Pearson) entre el liderazgo directivo y la eficacia del proceso de planificación curricular, lo cual nos permite inferir que el 59%, de la variabilidad en la eficacia de la planificación curricular está determinada por la calidad del liderazgo directivo en la Institución Educativa.

Paredes. (2016) realizó una investigación con el objetivo de estudiar la relación existente entre la calidad del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes en la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La muestra estuvo constituida por 287 alumnos. La investigación fue descriptiva – correlacional, de corte transversal transe.

La técnica empleada fue la encuesta mediante un cuestionario de 30 ítems. Los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo, mediante frecuencias y porcentajes para medir las variables correspondientes y en el nivel inferencial se ha empleado la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos, para lo cual se ha hecho uso de la estadística paramétrica el análisis estadístico de correlación de Pearson a un nivel de significancia del 0,05. Los resultados indican que la variable de calidad del desempeño docente se expresa fundamentalmente en el nivel medio o regular. Del mismo modo la variable rendimiento académico se expresa predominantemente en el nivel medio regular. Asimismo, existe relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico.

Martínez, Guevara y Valles (2016) en su tesis titulada El desempeño docente y la calidad educativa desarrollaron un estudio durante los ciclos escolares 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 en la región centro sur del estado de Chihuahua, México, integrado por cinco zonas escolares que proporcionan sus servicios a los municipios de Meoqui, Julimes y Delicias.. La primera fase del estudio se desarrolló en el Sector Educativo 25, contando con una muestra de 135 sujetos, que desempeñaban funciones de docentes frente a grupo, directores, Asesores Técnicos Pedagógicos (ATP) y supervisores escolares. La segunda fase, la cual se dirigió por un enfoque cuantitativo, el diseño utilizado fue no experimental, transeccional correlacional. La población a quien se aplicó este estudio fueron los profesores que se desempeñan frente a grupo en la Zona Escolar 121, localizada en Cd. Meoqui Chihuahua, la cual está conformada por 42 profesores. Los resultados indicaron que los profesores consideran que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela,

contexto, docente, gobierno) que necesitan trabajar de forma colaborativa. Además que existe una correlación .578 entre los años de servicio del docente y el puntaje de sus alumnos en pruebas estandarizadas que repercuten en el maestro, pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

Ramos (2016), en su tesis "*Participación de los padres de familia y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas del nivel inicial UGEL - Canchis – Cusco 2015*" para optar el grado de magíster en educación en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; nos aproxima al tema de la influencia de la participación de los padres de familia en la gestión institucional de las entidades educativas del nivel de educación inicial en la UGEL – Canchis, Cusco en el año 2015. Estudió la población identificada por los directivos y padres de familia de las diferentes instituciones educativas conformantes de la muestra de estudio. Se aplicaron instrumentos recolección de datos como la encuesta a fin de percibir la opinión de los directivos y de los propios padres de familia respecto de la gestión institucional que se tiene en las diferentes instituciones educativas del nivel de educación inicial. Al observar la variable independiente, participación de los padres de familia, se ha determinado que es deficiente en todo los aspectos; es decir, en el nivel v de participación: organización, asistencia a reuniones, a nivel de aula, institución, local, regional y nacional. Del mismo modo es deficiente porque las asociaciones de padres de familia no están debidamente constituidas. La participación es por obligación; no apoyan la gestión institucional, no participan en la construcción de los instrumentos de investigación, no participan del CONEI. Corroboran la gestión institucional deficiente y autoritaria de muchos directivos del nivel de educación inicial. La variable dependiente, gestión institucional, al ser observada y ponderada ha determinado que, los indicadores han sido apoyo, valoración, instrumentos, actividades, participación, CONEI, estilo y propuestas. Percibido por los padres de familia también es deficiente.

Ramírez (2015) en su trabajo de investigación tuvo por objetivo establecer la relación que existe entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de gestión en las Instituciones educativas públicas del nivel primario en el distrito de Chorrillos,

Lima. La investigación fue cuantitativa mediante un diseño correlacional; mediante un muestreo no probabilístico seleccionó 04 instituciones, 94 docentes y 17 administrativos; les aplicó un cuestionario de 26 ítems sobre el planeamiento estratégico que mide las dimensiones: misión, visión, objetivos, estrategias, metas y FODA; liderazgo, gestión pedagógica y académica, gestión de convivencia a los estudiantes y la gestión administrativa, y financiera.

Según la investigación, para un 39,3% de los encuestados, la misión de la institución educativa siempre la redactaron en colegiado y el 21,4% casi siempre. En cuanto a la dimensión Visión, casi siempre la redactaron en colegiado un 39,3% y 35,7% que siempre. El 39,3% de los encuestados manifestaron que siempre existe claridad en los objetivos educativos, misión y visión del proyecto educativo de la institución, seguido del 32,1% que manifiestan casi siempre. Para 42,9% de los encuestados, siempre consideraron las necesidades de todos los actores escolares en la construcción de sus objetivos, estrategias y metas y el 32,1% casi siempre. El 42,9% consideraron que casi siempre logran las metas que se propone la I.E., seguido de un 39,3% que siempre. En la dimensión FODA, el 39,3%, considera que casi siempre se elabora un análisis FODA juicioso y ajustado a la realidad que provee excelente información para la toma de decisiones, porque permite una mejor perspectiva antes de emprender un nuevo proyecto, un 32,1% que a veces. Concluyó, que se comprobó que existe una relación directa y significativa entre el planeamiento estratégico y la calidad de gestión.

1.2 Fundamentación Científica, Técnica o Humanística

1.2.1. Fundamentación científica: Enfoques de la gestión educativa.

Enfoque burocrático.

Forma de organización social basada en la racionalidad para alcanzar la máxima eficiencia para lograr los objetivos institucionales. Se sustenta en fundamentos teóricos como: normas técnicas y procedimientos estándares escritos, fijar anticipadamente las normas, establecimiento de cargos según jerarquía, el trato del personal se fundamenta en competencias técnicas y meritocráticas, valora la especialización de sus principales directivos, impersonalidad de las relaciones y de

la administración en general.

Enfoque sistémico.

Se basa en la interrelación de los elementos del sistema educativo (profesores, materiales, alumnos, currículo, etc.) para el logro de los objetivos educativos.

El enfoque sistémico se caracteriza por los siguientes aspectos:

El todo, es lo principal y las partes solo secundario.

La existencia de los propósitos trasciende a los alcances de la comprensión humana.

El sistema depende de la organización y funciones de sus elementos.

Depende de la cantidad de sus elementos y componentes, así como, de la multiplicidad de los tipos de relaciones.

e. Depende de la relación de coordinación muy desarrollada entre sus elementos.

Enfoque gerencial de la gestión educativa

Considera que el logro de los objetivos educacionales se sustenta en los procesos de gestión, tales como planificación, organización, dirección y control.

El Enfoque de formación dual

Conforme se establece en la Ley 30512, Art. 13°, la formación dual es técnico-profesional y se realiza alternadamente en IES o EEST y en los centros de producción de empresas privadas. En la formación dual al menos el cincuenta por ciento del total de horas del programa de estudios se realiza en los centros de producción de empresas privadas idóneas asociados a los programas de estudios, los cuales deben contar con los formadores para desarrollar las actividades de aprendizaje.

Los IES y EEST que se acojan a este enfoque de formación, suscriben convenios con empresas que se comprometen a brindar formación práctica en sus centros empresariales, con conocimiento del Ministerio de Educación y del

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicándose en lo que corresponda la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales.

Se aplica la formación dual en forma progresiva en los IES y EEST públicas que cuenten con las condiciones básicas respectivas.

Fundamentación Técnica

Ley Nº 28044. Ley General de Educación

En el Capítulo V y los artículos 49º al 51º de la Ley General de Educación, se precisa que “es la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país”.

La Ley 28044 establece que con el fin de garantizar a los usuarios del sistema la posibilidad de acceder a óptimos niveles de profesionalización y perfeccionamiento: “las instituciones que imparten Educación Superior establecen entre sí mecanismos de coordinación que les permitan la subsanación y convalidación de estudios.” Y finalmente se indica que “Las instituciones universitarias, así como los institutos, escuelas, y otros centros que imparten Educación Superior pueden ser públicos o privados y se rigen por ley específica”.

Proyecto Educativo Nacional (PEN)

Los propósitos de la Educación Superior Tecnológica al 2021, están en el Proyecto Educativo Nacional que surge como mandato de la Ley General de Educación y que como señala el artículo 7, el Proyecto Educativo Nacional es el conjunto de políticas que dan el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación. Se construye y desarrolla en el actuar conjunto del Estado y la sociedad a través del diálogo nacional, del consenso y la concertación política, a efectos de garantizar su vigencia.

El objetivo estratégico N° 5 dice: educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional resultado 1: Renovado sistema de educación superior articulado al desarrollo. Sistema de educación superior universitaria y técnico-profesional que responde a los retos del desarrollo y a las necesidades de las políticas de desarrollo y que hace posible la articulación de sus diversos componentes, un mayor financiamiento público y privado, y la renovación y superior calificación de la carrera docente.

Proyecto Educativo Nacional (PEN)

Los propósitos de la Educación Superior Tecnológica al 2021, están en el Proyecto Educativo Nacional que surge como mandato de la Ley General de Educación y que como señala el artículo 7, el Proyecto Educativo Nacional es el conjunto de políticas que dan el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación. Se construye y desarrolla en el actuar conjunto del Estado y la sociedad a través del diálogo nacional, del consenso y la concertación política, a efectos de garantizar su vigencia.

El objetivo estratégico N° 5 dice: educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional resultado 1: Renovado sistema de educación superior articulado al desarrollo. Sistema de educación superior universitaria y técnico-profesional que responde a los retos del desarrollo y a las necesidades de las políticas de desarrollo y que hace posible la articulación de sus diversos componentes, un mayor financiamiento público y privado, y la renovación y superior calificación de la carrera docente.

Las Políticas al 2021 Renovar la estructura del sistema de la educación superior, tanto universitaria como la técnico-profesional. Consolidar y dar funcionamiento efectivo al Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior. Incrementar el financiamiento del sistema nacional de educación superior y enfocar los recursos en las prioridades de dicho sistema. Renovar la carrera docente en educación superior sobre la base de méritos académicos.

Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa- SINEACE y su Reglamento, aprobado por D.S. 018-ED –2007.

De la Ley del SINEACE, se recoge la importancia de que toda institución superior, universitaria o no universitaria, pública o privada que forme profesionales de la educación será evaluada y acreditada, lo cual implica promover una cultura evaluativa y de calidad, así como establecer estándares y mecanismos idóneos de aseguramiento de la calidad del servicio educativo. Los estándares refieren las capacidades mínimas que se espera sean demostrables en el desempeño docente, su uso es un requisito necesario para que las instituciones formadoras de docentes orienten el cumplimiento de su misión y respondan a las expectativas que el Estado y la sociedad tienen sobre ellas.

Ley N°30512. Ley de Institutos y Escuela de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes

En su artículo primero, establece que el objeto de la Ley es regular la creación, licenciamiento, régimen académico, **gestión**, supervisión y fiscalización de los institutos de Educación Superior (IES) y escuelas de Educación Superior (EES) públicos y privados. La finalidad es que dichas instituciones brinden a las personas una formación de calidad para el desarrollo integral; que también responda a las necesidades del país, del mercado laboral y del sistema educativo y su articulación con los sectores productivos.

La formación en los IES y EEST se desarrolla aplicando diferentes enfoques tales como dual, alternancia, entre otros, siempre que cumplan con las condiciones básicas para cada caso.

Régimen de gobierno de los Institutos de Educación Superior (IES) y escuelas de Educación Superior (EES)

La Ley 30512, en su Art. 29, establece el gobierno y organización de los Institutos y Escuelas de Educación Superior y como primera instancia está la Dirección General, que es el Representante legal y máxima autoridad institucional. Tiene a su cargo la conducción académica y administrativa del IES.

Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2016)

Refiere que según la Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial el director de la institución educativa como la máxima autoridad y su representante legal, es el responsable de los procesos de gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias.

El Manual, mencionó que una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos. Son los directores de las instituciones educativas quienes deben liderar estos procesos. Por ello, la Unesco considera fundamental la formación de los directores de instituciones educativas en temas de gestión.

PEI DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO SIMÓN BOLÍVAR

Fines y objetivos generales

FINES

- a. Fomentar en el estudiante, actitud de una educación permanente, con capacidad de enfrentar condiciones adversas de cambios constantes.
- b. Fomentar en el estudiante, actitud analítica y crítica buscando la verdad, la justicia.

- c. Fomentar en el estudiante, desempeño, proactivo, innovador y creativo.
- d. Impartir educación tecnológica para formar profesionales útiles a la sociedad que satisfagan prioritariamente las necesidades planteadas por el desarrollo de nuestro País y la Región acorde a los avances de la ciencia y la tecnología.
- e. Formar profesionales emprendedores, y de éxito, que favorezca su desarrollo personal y social.

OBJETIVOS

- a. Impartir educación profesional de calidad, haciendo uso de tecnologías actualizadas, que respondan a las necesidades del mercado con competencias profesionales que les permita el desempeño profesional acorde con los cambios tecnológicos en los sistemas de producción en una sociedad del conocimiento.
- b. Consolidar su formación integral preparando al futuro profesional, para actuar con eficiencia y eficacia en la toma de decisiones.
- c. Fomentar el desarrollo de una conciencia crítica y reflexiva sustentada en la comprensión y la práctica de valores para una convivencia armoniosa, solidaria y con compromiso social.
- d. Fomentar la investigación, para la innovación y el desarrollo tecnológico, en actividades competitivas.
- e. Desarrollar un modelo de gestión institucional eficiente, mediante capacidades e instrumentos organizacionales que posibiliten una, gestión de excelencia, encaminada a la acreditación institucional.
- f. Implementar convenios interinstitucionales, para facilitar la formación y capacitación de la comunidad educativa, así como el mejoramiento institucional.

VISIÓN INSTITUCIONAL

“Ser reconocida en el año 2021 como una institución líder en educación tecnológica con acreditación y calidad educativa, que forma profesionales competitivos y emprendedores que basan su desempeño en la excelencia, eficiencia, creatividad, investigación e innovación tecnológica sustentados en valores éticos, morales y sociales que respondan a los requerimientos del desarrollo regional, nacional e internacional.”

MISIÓN INSTITUCIONAL

“Somos una institución educativa tecnológica que forma profesionales técnicos competentes, investigadores y emprendedores para su inserción en el mercado laboral, a través de una educación integral basada en la calidad educativa, demostrando un alto nivel académico, ético y compromiso social.”

Gestión educativa

El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2016) refirió que: “La gestión educativa es una disciplina de desarrollo reciente. Es en los años sesenta que, en Estados Unidos, se empieza a hablar del tema; en los setenta en el Reino Unido, y en los ochenta en América Latina”. (p.26).

La gestión educativa es un conjunto de procesos organizados que pretenden que una institución educativa alcance sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados esperados por los directivos. Una buena gestión es la clave para que cada integrante de una institución trabaje con un objetivo plasmado en un proyecto que es de todos.

Dimensiones de la gestión educativa

De acuerdo con el Manual (2011) Minedu – UNESCO, la Gestión Educativa tiene cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria.

Gestión Institucional.

Está referida a los aspectos de estructura que en cada institución educativa, perfilan un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran los de la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) y los de la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

En esta dimensión, es primordial fomentar y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el propósito de que la institución educativa se avance de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias de la realidad social. Entonces, es indispensable considerar las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión.

El ISTP Simón Bolívar es una institución educativa ubicada en el distrito de Bellavista de la Provincia Constitucional del Callao, que opera más de 40 años según Resolución Ministerial N°3513-76-ED y revalidado mediante Resolución Directoral N°0061-2008-ED.

Actualmente cuenta con ocho carreras profesionales que son: Administración de empresas, Computación e informática, Contabilidad, Electrónica Industrial, Electrotecnia Industrial, Tecnología de Análisis Químico, Cocina y Enfermería Técnica.

Gestión Pedagógica

Es el proceso trascendental del desempeño en la institución educativa y de los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión comprende el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, el Proyecto curricular, las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, los materiales y recursos didácticos. Comprende también el desempeño docente, las prácticas pedagógicas, el uso de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, el vínculo con los estudiantes, la capacitación docente.

Visibiliza el logro del horizonte institucional mediante el diseño de currículos pertinentes, flexibles y dinámicos que aseguren la formación integral del ser humano en el ser, el estar, el hacer, el tener, el convivir y el trascender expresados

en planes de estudio contextualizados. La gestión pedagógica tiene como elementos de referencia los resultados de las evaluaciones internas y externas y los estándares básicos de calidad educativa. Para ello trabaja aspectos como el diseño e implementación de planes de estudio, metodologías de enseñanza-aprendizaje, proyectos transversales, investigación, clima de aula y estrategias de articulación de grados, niveles y áreas. Esto como producto de la evaluación externa y la autoevaluación en las que se valoran los objetivos académicos, las metas de desempeño, los indicadores de logros, los estándares de competencia, los acuerdos pedagógicos, la definición de los tiempos para el aprendizaje, la integración curricular, el diálogo entre grados, áreas y niveles, los recursos y las oportunidades de mejoramiento.

Esta gestión da cuenta del desarrollo de la misión esencial de una organización educativa y tiene como función la organización, distribución y apropiación del conocimiento en contexto, producto de los aprendizajes significativos que deberán ser comprendidos por el estudiante para ser protagonista de su proyecto de vida y para su inserción en el mundo productivo de una manera reflexiva, crítica, creativa y propositiva.

Para ello, la gestión académica se preocupa por la formación en competencias básicas que le permitan al individuo desempeñarse eficazmente; por la construcción de identidad nacional como demanda de un sistema cultural; por la educación democrática con valores como la solidaridad y la participación; y por los aportes científicos para el desarrollo de la ciencia, desde una concepción del conocimiento amplia y rigurosa que favorezca el desarrollo de competencias científicas, operativas y sociales. En esta área de gestión se evalúa y reconoce la importancia de lo académico en la determinación de la calidad de la institución educativa, a través de las características del currículo, los aspectos metodológicos y la evaluación del aprendizaje y, en particular, la dinámica del conocimiento que circula y se expresa en cada uno de los actores, directivos docentes y estudiantes.

Para leer e interpretar la gestión pedagógica es necesario relacionarla con las demás áreas de gestión, pues entre ellas existe una interdependencia mutua que las

nutre, dinamiza y afecta. La gestión académica permite además valorar la profesionalidad del docente, esto es, el reconocimiento a su formación, a su nivel de competencia, a su relación pedagógica con los alumnos y su capacidad de interacción y de trabajo en equipo con directivos, docentes, padres de familia y otros actores de la comunidad educativa. Así mismo, reconoce la profesión del maestro como una práctica social que cobra sentido en el acto educativo, es decir, en el proceso enseñanza aprendizaje como quehacer fundacional de la misión académico pedagógica del maestro.

Gestión Administrativa

Comprende acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los actores educativos; asimismo, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el objetivo de alcanzar calificados procesos de enseñanza-aprendizaje. Pretende siempre armonizar los intereses personales con los institucionales, para la lograr toma de decisiones oportunas y adecuadas para alcanzar los objetivos institucionales.

Algunas acciones concretas serán la administración del personal, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero, planear, administrar y disponer los recursos físicos, materiales y financieros de la institución; definir la política del manejo de estos recursos para garantizar una gestión transparente y hacer permanentes procesos de rendición de cuentas a la comunidad educativa.

La gestión administrativa es valorada como misión de soporte o de apoyo; comprende el diseño, la planeación, la operacionalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones necesarios para cristalizar los objetivos del Proyecto Educativo Institucional, así como las mejoras internas y externas de la institución. Las actividades del proceso

de la gestión administrativa comprende una serie de fases: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la institución en sus diferentes ámbitos de gestión.

La gestión administrativa en su visión sistémica reconoce el todo y las partes de una institución, la interdependencia entre áreas, y la incidencia de sus acciones en todo el sistema, en el cumplimiento de los objetivos, misión, visión, metas y estrategias institucionales. Para ello, identifica y trata de amainar tensiones y conflictos propios de la organización y busca de modo continuo otras opciones de perfeccionamiento.

En este ámbito, la información se estima como un recurso valioso debido a que facilita a los actores de la institución hacer un adecuado planeamiento, seguimiento permanente a la labor educativa en los diferentes aspectos de la gestión. Asimismo, la información es el insumo para la elaboración de estadísticas educativas e indicadores académicos mediante un análisis crítico, responsable y riguroso de los mismos.

También, es la encargada de los esquemas de contratación, contabilidad, manejo de inventarios, planes de inversión y asignación de presupuestos de inversión en relación con las necesidades del Proyecto Educativo Institucional. Es responsable de gestionar el talento humano de la institución, fomentando el desarrollo integral de las personas con el fin de incrementar y calificar su contribución al desarrollo institucional, al cumplimiento de su misión y visión y al logro de la calidad académica. En tal sentido, implementa acciones de inducción, reinducción, formación, seguimiento, supervisión, bienestar, incentivos, reconocimientos, motivación, etc.

Gestión Comunitaria

Comprende la manera en que la institución educativa se relaciona con la comunidad; conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, demandas y, su integración y participación de la cultura comunitaria. Considerando a los padres de familia e instituciones comunitarias municipales, estatales,

organizaciones civiles, eclesiásticas, etc. La participación comunal, debe ayudar al establecimiento de alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

Esta dimensión es considerada como la misión vital de las organizaciones que lideran procesos educativos, ésta define, mantiene y hace seguimiento a la interacción existente entre los miembros de la comunidad educativa y de la institución en su conjunto con el medio social y productivo en el que se desenvuelve. En este sentido, esta área identifica necesidades y problemas del contexto social, propone acciones de proyección social y apoya programas que contribuyan a su solución y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas. La institución educativa desde la gestión de convivencia y comunidad genera vínculos culturales, sociales y afectivos con los padres de familia, los egresados, los líderes institucionales y comunitarios para proponer alianzas que posibiliten apoyar el desarrollo humano y social de la comunidad en la que está inscrita.

La gestión de convivencia y comunidad considera a los egresados de la institución educativa como capital humano importante para el desarrollo de programas académicos, social. Para ello, los convoca y organiza de acuerdo con sus profesiones, intereses, práctica laboral y los integra a las acciones y al desarrollo institucional. Repiensa y resignifica la relación escuela-comunidad teniendo en cuenta referentes como el Manual de Convivencia, los resultados de las evaluaciones, los proyectos transversales y el contexto de la institución, con los cuales indaga la realidad para diseñar estrategias de prevención, convivencia, inclusión y permanencia culturales y de proyección que potencian la relevancia y pertinencia del Proyecto Educativo Institucional y su democratización mediante procesos de participación ciudadana.

Procesos de la Gestión Educativa

La gestión educativa, se da en una serie de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la institución debe definir aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son parte. Los procesos de la gestión educativa son los siguientes:

Planificación

La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos, incluyendo con quienes lo haremos. Durante la planeación se decide anticipadamente qué, quién, cómo, cuándo y por qué se hará el proyecto. Las tareas más importantes de la planeación son determinar la situación actual de la institución educativa, pronosticar a futuro, determinar los recursos que se necesitarán, revisar y ajustar el plan de acuerdo con los resultados de control y coordinar durante todo el proceso.

Alvarado Oyarce (2002), señaló que la planificación “es el ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales” (p. 64).

Ejecución

Es la etapa mediante la cual se pone en acción o funcionamiento lo planificado a través de diferentes estrategias y acciones específicas. La ejecución es un proceso integrado de comunicación (informar, hacer saber lo que se debe hacer), coordinar (tomar acuerdos y concertar instancias), dirección (dirigir, dar pautas de acción), acción (operar, ejercer, ejecutar, actuar, desarrollar, procesar), mantenimiento e incentivación de las buenas relaciones humanas (integrar al personal psicológica, afectiva, profesional y socialmente). En esta fase se da énfasis en las funciones de dirección y operación.

Monitoreo

En esta etapa se brinda asesoramiento, apoyo, orientación, asistencia en y para la realización de actividades. En caso de existir desviaciones, se determinan las causas y se corrige lo que sea necesario (seguimiento y monitoreo) siempre es necesario vigilar, ayudar, cooperar, aconsejar, asesorar el trabajo a realizar.

Evaluación

Por último se encuentra la evaluación, que se encarga de medir el rendimiento obtenido en relación a las metas y objetivos establecidos. En este proceso se da respuestas a preguntas tales como: ¿Cuál debe ser la calidad de trabajo?, ¿Con qué calidad se está llevando a cabo?, ¿Qué acciones correctivas deben introducirse en la fase de ejecución?, si el trabajo ¿está realizando en el tiempo previsto y los costos son razonables? Por tanto, la evaluación implica: verificar, valorar y retroalimentar en el proceso.

Principios de la Gestión Educativa

Arana (1998) consideró los siguientes principios en la gestión educativa:

- a. Gestión centrada en los alumnos que son el objetivo principal de la institución educativa.
- b. Jerarquía y autoridad claramente definidas, la dirección es el gestor responsable del éxito de la institución educativa y, por tanto, ejerce funciones como tal: dirige, impulsa y ordena, sin interferir las competencias de sección.
- c. Determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones, delegar responsabilidades a cada persona, estamento, comisión y equipo.
- d. Claridad en definición de canales de participación. Cada miembro debe conocer cómo, dónde, cuándo, en qué y por qué participa.
- e. Adecuada ubicación del personal según su competencia y/o especialización
- f. Necesidad de tomar en cuenta las habilidades y competencias de cada persona, para ubicarlo en el lugar donde tenga mejor rendimiento, lo cual será beneficioso para la persona y para la institución.
- g. Coordinación fluida, bien definida y oportuna
- h. Establecer instancias de coordinación ágil y oportuna, mejora la sincronización de acciones, evita esfuerzos innecesarios y permite una mejor acción conjunta.
- i. Transparencia y comunicación permanente, se debe dar a conocer a la comunidad educativa las acciones a realizar usando adecuados medios de comunicación.
- j. Control y evaluación eficaces para para buscar mejora continua.

Estilos de dirección

Existen diferentes maneras de dirigir u orientar la acción en la organización, que se resumen en cuatro estilos de dirección, que a su vez definen un tipo de directivo autocrático, paternalista, permisivo o democrático participativo.

Estilo autocrático

Este tipo de directivo actúa en una relación vertical jefe - subordinado, por tanto, toma las decisiones en la institución sin consultar a ninguno de los miembros. No permite la participación porque ve en ella una amenaza con la que puede perder el poder. En este estilo de dirección se ejerce a todo nivel un alto grado de control de las actividades que realizan las personas y se restringe la participación de la comunidad educativa en las decisiones de la institución, pues es el directivo quien tiene siempre la última y única palabra. El directivo autocrático tiene una alta orientación a las tareas y a los resultados, lo que significa que está más interesado y preocupado por la realización de unas actividades determinadas para el logro de objetivos y metas que por sus colaboradores como personas.

El estilo autocrático no corresponde hoy a la dinámica de las instituciones educativas pues en ellas cada vez se hacen más necesarios procesos de concertación, participación y toma de decisiones colegiadas en los que se incluya a docentes, estudiantes, padres de familia, egresados y comunidad.

Estilo paternalista

Este tipo de directivo es amable, paternal y cordial ante muchas de las necesidades de la comunidad educativa y la institución, pero siente que debe tomar las decisiones más importantes en nombre de ellas y por el bien de ellas. Lo anterior significa que el directivo paternalista consulta, pero finalmente es él quien toma las decisiones. Es efectivo en la medida en que evita las discordias; además es protector, se asume en el rol de padre porque no quiere que su equipo de trabajo tome las decisiones equivocadas. Por eso, este tipo de directivo no delega; piensa que nadie más puede conducir la institución como él lo hace, con tanta dedicación, eficiencia o protección. Además, da consejos, mantiene su influencia en los miembros por su paternalismo y competencia. En consecuencia, este tipo de

liderazgo genera individuos inmaduros, dependientes e incapaces de tomar decisiones. Si la institución y la comunidad educativa requiere avanzar necesita otro estilo de dirección, pues a menudo los miembros para evolucionar, como lo expresa Gibb (1981), “deben tomar decisiones, cometer errores y aprender de sus propias equivocaciones”.

Estilo permisivo

“Dirigir es no dirigir” es quizá la frase que defina mejor al directivo permisivo o laissez faire, quien se caracteriza por la ausencia de dirección, la inactividad, el individualismo y la permisividad. Un directivo con estilo permisivo deja que la institución tenga una completa libertad para tomar decisiones, sin ninguna guía, control o ayuda, y sin evaluar si la gente está realmente preparada para asumir ciertas responsabilidades. Es el tipo de directivo que todo lo permite y privilegia la toma decisiones más individuales que colectivas.

En este tipo de dirección no hay interés ni por las tareas, ni por las personas, lo que significa que hay una ausencia de dirección. Además, en su actuación evade los conflictos y la toma de decisiones colectivas, lo que tiene efectos negativos sobre la motivación y el interés por el trabajo.

Estilo democrático o participativo

El directivo democrático se caracteriza por tomar conjuntamente las decisiones con sus colaboradores a través de estrategias como la participación y el consenso. Para el directivo democrático el crecimiento y desarrollo de los miembros de la comunidad educativa es de vital importancia, por eso el liderazgo es compartido y se distribuye entre los diferentes actores de la institución, porque el directivo considera que su equipo de trabajo posee la responsabilidad, la madurez y la competencia necesarias para asumir sus compromisos con el Proyecto Educativo Institucional. En este caso, el directivo no teme perder poder, pues sabe que lo importante para el equipo de trabajo y la institución educativa es alcanzar los objetivos propuestos, a través de la acción conjunta y la participación de cada uno de los actores. Un directivo con estilo democrático otorga también un especial

interés a las relaciones interpersonales como base para la resolución de problemas.

1.2.2. Variable:

Percepción de la Gestión Institucional La percepción

Las percepciones nos permiten construir continuamente, mediante las experiencias, un marco de referencia organizado. Las percepciones no se encuentran aisladas, intervienen diversas características, con las cuales conviven las personas, y perciben a través de los sentidos, lo que otros no alcanzan a percibir, por lo que es común ver o escuchar lo que de forma emocional queremos o para lo que estamos preparados, dado que la percepción no puede deslindarse de la personalidad, así el perceptor interpreta según sus vivencias y experiencias.

Definición de la percepción

Según Gonzales (2002), la percepción es un proceso complejo que depende de la información que recibimos, como de la fisiología y las experiencias de quien percibe; estas afectan al mismo acto perceptivo y a otros procesos superiores, como las motivaciones y las expectativas.

Whitaker (1987) sostuvo que la percepción es un proceso que resulta de la interacción entre las condiciones de los estímulos y los factores internos que corresponden al observador, además de los factores externos.

Según Matlin y Foley, la percepción “Incluye la interpretación de las sensaciones, dándoles significado y organización” (pág. 35)

Leonardo (2004), indicó que lo crucial para definir la percepción son “selección y organización”. (p.89). Es común que sujetos distintos perciban en forma diferente un suceso, tanto en términos de lo que perciben en forma selectiva como en el modo en que organizan e interpretan lo percibido. El proceso de selección del individuo comprende factores internos y externos, filtrando las percepciones sensoriales y determinando cuál recibirá la mayor atención.

Después, la persona organiza los estímulos seleccionados en patrones

significativos. La forma en que los individuos interpretan lo percibido puede variar notoriamente. Para Arnheim (1986), la interpretación de una persona de los estímulos sensoriales que recibe, conducirá una respuesta, sea manifiesta (acciones) o encubierta (motivación, actitudes y sentimientos) o ambas. Cada quien selecciona y organiza los estímulos sensoriales de manera diferente y, por lo tanto, llega a interpretaciones y respuestas diversas. La diferencia de percepción nos permite entender las razones por la cual las personas actúan en forma distinta en una situación similar. Con frecuencia se perciben las mismas cosas de modo diferente y las respuestas de comportamiento dependen, en parte, de esas percepciones.

Características de la percepción.

La percepción depende de estímulos externos y de las características personales (necesidades, intereses, motivaciones, expectativas, etc.).

Es selectiva, nos concentramos en los estímulos que nos llaman la atención.

Es subjetiva. La percepción de un mismo estímulo varía de un individuo a otro. El contexto sociocultural influye en la percepción.

Es temporal, ya que es un fenómeno a corto plazo.

El proceso de percepción evoluciona a medida que se enriquecen las experiencias, o varían las necesidades y motivaciones de las personas.

La percepción compone de dos tipos de inputs: las sensaciones y los inputs internos.

Las sensaciones son la respuesta de los órganos sensoriales a los estímulos externos; la sensibilidad a los estímulos depende de la capacidad receptiva del individuo y de la naturaleza del estímulo.

Los inputs internos distinguen a cada persona y cargan de distinto significado a los estímulos; algunos de ellos son la necesidad, motivación y experiencia.

Procesos de la percepción

La percepción comprende principalmente 2 procesos:

La Recodificación o selección de toda la información que nos llega del

mundo exterior, reduciendo la complejidad y facilitando su almacenamiento en la memoria.

Un intento de ir más allá para predecir acontecimientos futuros y de este modo reducir sorpresas.

Estos dos procesos dan una estructura a nuestra percepción, debido a que no es un proceso caótico de almacenamiento de estímulos, sino al contrario, al percibir creamos un orden en todo el cúmulo de información recibida. Ese orden nos permite reexaminar la información para adicionarle más datos de interés para nosotros y poder relacionar comportamientos y situaciones.

La percepción de la calidad de servicio.

La percepción, es muy importante en el tema de calidad de servicio, ya que suele orientar nuestra forma de identificar las necesidades, cualidades o gustos de nuestros alumnos, padres de familia, personal docente y administrativo.

Según Blanco (2007) los aspectos que influyen sobre la persona que percibe son: Las necesidades y deseos. Las expectativas. El estilo de cada persona para enfrentarse al ambiente que lo rodea. La educación que recibió en el hogar. La formación académica. Todos estos aspectos son básicos en la percepción de la calidad de servicio que se brinda y los usuarios inmediatamente lo relacionarán. El personal docente y administrativo debe tener una capacitación adecuada para adquirir, desarrollar habilidades y actitudes, que logren en los usuarios(o clientes) el deseo de elegirnos y acompañarnos a largo plazo.

Si la percepción conduce a los estímulos de la acción, entonces la percepción es una respuesta a algún cambio o diferencia en el ambiente que pueda sentirse u observarse con el fin de obtener conocimiento de los objetos y eventos externos a través de los sentidos. Entonces debe tratarse como una respuesta al estímulo que pueda definirse de manera física, y, en tal sentido se trataría de lo que se percibe, o de lo que se escucha cuando se presenta un fenómeno.

La percepción es la base del conocimiento, y son los sentidos, los que nos permiten acercarnos al objeto que se quiere aprehender. A través de la educación podemos hacer que los objetos sean atractivos para que puedan y quieran ser percibidos por los alumnos, y entonces iniciar otra actividad cognitiva que es la atención, que requiere intencionalidad. Es importante, además, tratar de liberarlos lo más posible de paradigmas, para que puedan imaginar y crear con libertad, y luego darles nuevas perspectivas o miradas sobre el objeto, para que saquen conclusiones, comparen, analicen, problematicen y sinteticen.

Los padres de familia desempeñan un rol importante en el momento de la elección profesional y de la institución superior donde estudiarán sus hijos; ellos representan, en algunos casos, la percepción de éxito que se anhela tener y será gracias a su orientación y motivación que se desencadenará el deseo de acceder a la educación superior; desde esta perspectiva, y gracias a su punto de vista para interpretar la realidad, se desarrollará el proyecto de vida de sus hijos. Cuando un joven no encuentra el estímulo adecuado en el hogar para iniciar sus estudios de educación superior, difícilmente ingresará y permanecerá en el mismo. Es crucial que los padres busquen un asesoramiento de un especialista quien en un diálogo abierto, sincero y respetuoso, acompañe a sus hijos y a sus padres en una revisión de las cualidades, habilidades y dificultades, para que el joven mismo, asumiendo la responsabilidad de su decisión, haga una elección clara y pertinente en la vinculación al Sistema de Educación Superior. Así mismo, el padre de familia podrá aportar a la elección de su hijo poniendo de manifiesto las ventajas, oportunidades y amenazas y cómo lo apoyará en la consecución del objetivo trazado. Es importante que el padre no imponga su pensamiento o sus intereses sobre los de su hijo. Es preciso recordar que todo proyecto de vida tiene como fin último el logro de la felicidad.

Aspectos más relevantes a la hora de elegir la institución y la carrera

Identificación plena entre la propuesta de la profesión como proyecto de vida y el deseo del candidato.

Contar con los requerimientos intelectuales y físicos de la carrera a elegir.

Identificar las instituciones que ofrecen el programa académico a estudiar y que tenga el registro acreditado que expide el Ministerio de Educación.

Ubicación geográfica de la institución, y si la elección hecha exige que el estudiante se traslade, parcial o permanentemente.

Conocer si existe la posibilidad de inscribirse en un programa de educación virtual, o a distancia.

Identificar el campo laboral y profesional que busca el perfil de la carrera y volverlo un objeto de diálogo con su hijo.

Visitar la institución, verificar la calidad de sus instalaciones: laboratorios, talleres, amplias aulas y espacios disponibles.

Conocer los beneficios que otorga la institución educativa: servicio médico, odontológico, psicológico, deportivo, teatro, entre otros.

Identificar las posibilidades de internacionalización, convenios con otras instituciones en países de la región y otros continentes.

Preguntar si la carrera que eligió su hijo está acreditada en alta calidad.

Indagar por los centros de práctica y centros laborales donde se han empleado algunos de sus egresados.

Tener en cuenta qué materiales y gastos adicionales trae consigo el estudio

del programa académico elegido: pasantías, materiales costosos, prácticas en otros lugares, prácticas pre profesionales, etc.

Indagar si existen convenios con entidades de crédito y posibilidad de becas por prestación de servicios, investigación y monitorias y si existen créditos educativos por medio del INABEC, BECA 18, etc.

Conocer si se brinda orientación a los estudiantes en la generación de empresa y la intervención social del programa en la región.

Preguntar sobre los requerimientos de un segundo idioma y como debe certificarse este para el proceso de graduación.

Gestión institucional

Según el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2016), esta dimensión se refiere a aspectos estructurales que identifica el estilo de funcionamiento de las instituciones educativas. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

En la dimensión Gestión institucional, es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, para que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, adaptándose a las exigencias y cambios de la sociedad. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión.

1.3. Dimensiones de la Gestión institucional

Dimensión 1. Liderazgo directivo

Hellriegel (2005), expresó que el liderazgo “es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos” (p. 418).

Chiavenato (2002), argumentó que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer de la mejor manera. El líder ejerce influencia en las personas orientándolos hacia el logro de los objetivos. La definición del liderazgo incluye dos dimensiones: la primera es la capacidad de motivar a las personas para que actúen correctamente. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben que les pueda permitir alcanzar los objetivos institucionales y satisfacer las necesidades personales.

Según Burns (1978), el concepto de liderazgo es un proceso donde los seguidores son inducidos por los líderes a actuar para buscar los objetivos del grupo. A su vez, deberá considerar las motivaciones, deseos y necesidades que tienen el líder y el grupo en la organización.

Martin (2003) manifestó que, el liderazgo es la función del líder de un grupo y en dicha situación existe funciones, atributos y responsabilidades distintas y aceptadas por todos los miembros del grupo.

Robbins (2009), refirió que el liderazgo, “es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas por fuentes de esta influencia, podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango gerencial en una organización” (p. 347).

Fernández y Álvarez (2002), citando a Peter F. Drucker, señalaron que para este autor el liderazgo presenta cinco aspectos:

1. El líder tiene seguidores que lo apoyan para plasmar un proyecto beneficioso para todos.
2. El líder tiene adeptos que lo siguen porque posee una visión de futuro y la capacidad para conducir eficazmente a la organización hacia el éxito.
3. Los líderes mantienen su liderazgo debido a que sus resultados responden a las expectativas de sus seguidores.
4. Los líderes comunican sus proyectos con lenguaje claro y atractivo y sus acciones armonizan con sus palabras.
5. El liderazgo no es un rango, privilegio, título o fuente de ingresos, más bien se ha convertido en servicio, trabajo y responsabilidad. (p. 237).

Bass (1990) sostuvo que el liderazgo es aceptado cuando ejerce influencia en la motivación o en las competencias del grupo.

Elementos del liderazgo.

La capacidad de liderazgo es muy importante para cualquier director de una institución educativa naciente, en crecimiento o en constante transformación. García (2006) citó a Alvarado (1996), para indicar que el liderazgo implica la presencia e interrelación de cuatro elementos fundamentales: los objetivos, el estilo, los seguidores y el poder.

Los objetivos institucionales así como aquellos referidos a la satisfacción de los intereses individuales porque solo de este modo se puede alcanzar el progreso de la institución.

El estilo de liderazgo consiste en las peculiares formas conductuales y actitudinales diferentes que evidencian los líderes en el ejercicio de su autoridad con el propósito de lograr los objetivos de la organización.

Tipos de Liderazgo

Liderazgo Transaccional

Es una relación armoniosa de intercambio de beneficios, en la que el seguidor moldea su comportamiento a las exigencias del líder a cambio de recibir algún provecho; es decir, ambas partes pueden obtener frutos de la relación. Estas transacciones pueden ser realizadas entre el director y sus seguidores de modo que aquél garantiza satisfactorias condiciones laborales mientras éstos orientan su actividad a contribuir con el logro de las metas proyectadas. Es decir, el líder persigue la motivación del colaborador mediante el intercambio de recompensas con la idea de crear un clima donde se perciba un vínculo mucho más cercano entre esfuerzos, metas logradas y grado de desempeño. El liderazgo transaccional fomenta el “motivar y dirigir a los seguidores principalmente mediante prácticas contingentes basadas en premios” (Hellriegel y Slocum, 2004, p. 273). Bolívar sostuvo (2001): “la relación entre líder y seguidores viene marcada por una transacción contractual de intercambio, guiada por intereses (por ejemplo, coste-beneficio)” (p.17). El líder efectivo es quien conoce con precisión las motivaciones, necesidades y expectativas y el nivel de desempeño de los colaboradores y actúa de acuerdo a ellas.

Existen tres componentes básicos del liderazgo transaccional: premios y reconocimientos contingentes, administración activa por excepción (vigilancia del desempeño, toma de acciones correctivas y cumplimiento de las reglas para evitar los errores) y administración pasiva por excepción (espera e intervención ante los problemas graves).

Liderazgo transformacional

Es una relación de influencia mutua en la que el rol del líder consiste en inducir cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión. El líder, - intencionadamente y apelando a valores e ideales como la libertad, la justicia o la igualdad; creando un clima, una atmósfera, que alienta a tomar la iniciativa, cooperar y aprender-, cede su poder a sus propios colaboradores para que se conviertan a la vez en líderes y agentes del cambio. El líder transformacional es consciente de que su visión de futuro no alcanza para lograr su propósito, que

requiere del esfuerzo y apoyo de sus colaboradores, por lo que entiende que es necesario apostar por su desarrollo, ganarse su confianza y lograr su compromiso hacia un objetivo común. De esta manera, consigue un alto nivel de cohesión del grupo.

El rasgo principal del liderazgo transformacional es “la del importante papel que ha de desempeñar el líder en promover y cultivar una visión que dé sentido y significado a los propósitos y actuaciones organizativas” (Salazar, 2006, p.5). Otra característica fundamental es el llamado efecto cascada o dominó por Mendoza y Ortiz (2006, p. 132), este liderazgo “tiene la capacidad de contribuir a que los miembros de la organización se transformen a su vez en líderes, los cuales se encargarán a su vez de ejercer el liderazgo transformacional en el momento en que sea necesario”. El líder transformacional pretende cambiar la óptica de los colaboradores: de la idea del cumplimiento regular al compromiso e involucramiento total. Así, se elevan las aspiraciones de logros y el desarrollo personal de todos los miembros de la organización, mientras que a su vez se difunde el desarrollo y progreso de los grupos y las instituciones con fines trascendentes.

Bass expuso que los líderes transformacionales influyen a través de cuatro tipos de conductas:

- a. Carisma o influencia idealizada, que le permite captar la admiración de los seguidores y que se sientan convocados por los ideales que promueve y tratan de imitarlo y seguirlo. (Fischman, 2005).
- b. Motivación inspiracional, debido a su capacidad de comunicar visiones transcendentales que estimulen e involucren a los demás a participar. (Fischman, 2005).
- c. Estimulación intelectual, promueve e inspira en los adeptos a seguir la senda de la innovación, creatividad y propicia la ruptura de esquemas. (Fischman, 2005, p.118).
- d. Consideración individualizada como práctica de la pasión, para motivar a otros a que lo sigan. Parte de una auténtico interés por las personas, que se manifiesta en su disposición para motivarlas, estimularlas y propiciar su

desarrollo. (Fischman, 2005).

Hellriegel y Slocum (2004) sintetizaron lo que es el liderazgo transformacional:

Se refiere a anticipar tendencias futuras, inspirar a los seguidores para comprender y adoptar una nueva óptica de probabilidades; preparar a otros para que sean líderes, y construir un grupo laboral como una comunidad de colaboradores que aprende, que enfrenta y resuelve dificultades y es premiada. El liderazgo transformacional es propio de todos los niveles de la organización: equipos, departamentos, divisiones y la organización como un todo.

Molero (2002) señaló acerca de los líderes transformacionales son carismáticos, ayudan a sus colaboradores a ser conscientes de la misión o visión del equipo y de la organización, facilitan el despliegue de sus capacidad y los motivan para que antes que nada tengan en cuenta al grupo.

Liderazgo instruccional

Se refiere a las acciones del líder para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje centrando su interés en el alumnado como principal objetivo de la educación. Para ser eficaz, debe priorizar la misión, la visión de la institución educativa, así como los objetivos, las metas y la orientación general del trabajo. Un factor importante de éxito en cualquier institución educativa es la vitalidad y la energía que los responsables y/o sus miembros infunden en su organización y funcionamiento. Se requiere de un auténtico profesional de la educación, de saber cómo se enseña y cómo aprende el ser humano.

Greenfield (1987) sostuvo: "Sin «amor» a los alumnos, no hay perfil de «Liderazgo educacional»". Consideró que el líder instruccional posee la capacidad de convencimiento para lograr que los docentes se entusiasmen con la labor educativa. Postuló cinco dimensiones de este tipo de liderazgo:

- a. El proyecto de dirección: explica la visión que tiene de la enseñanza, orientada hacia el aprendizaje.

- b. La instrucción: es el sentido y el tiempo que debe dedicar a la coordinación y a la articulación del currículum.
- c. La formación: para asesorar, orientar y apoyar al docente en el desarrollo de los programas educativos.
- d. La interacción y de las relaciones humanas: fomenta un buen clima laboral y ordenado de aprendizaje.
- e. La evaluación: monitoreo, supervisión y retroalimentación de todos los procesos educativos.

Gorrochotegui (1997), consideró que los líderes instruccionales son los auténticos líderes de la instrucción, de la enseñanza, de la adquisición de conocimientos y destrezas, de todo lo que ocurre en la institución educativa. Citó a Morthy para definir que el papel del directivo como líder instruccional se sustenta en tres dimensiones: define o construir la visión/ misión compartida, gestiona y supervisa el programa de instrucción y fomenta un clima institucional positivo que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje.

Sin embargo, también refirió que para Owens los líderes instruccionales realizan roles de «maestros de maestros» ya que se dedican a hacer diagnósticos, a asesorar a los docentes, liderar el proyecto curricular, preparar personal de apoyo, evaluar y retroalimentar el trabajo en el aula de los docentes.

Estilos de liderazgo

Existen diferentes maneras de dirigir u orientar la acción en la organización, que se resumen en cuatro estilos de liderazgo, que a su vez definen un tipo de liderazgo autocrático, paternalista, permisivo o democrático participativo.

Estilo autocrático

Asume las decisiones en la organización sin consultar a ninguno de los miembros. Establece una relación vertical jefe – subordinado. La participación de los colaboradores lo asume como una amenaza con la que puede perder el poder o autoridad. En todo nivel se ejerce un alto grado de control de las actividades que realizan las personas y se restringe su participación en las decisiones de la institución, pues es el directivo quien tiene siempre la última y única palabra. El directivo autocrático está más preocupado por la realización de las actividades, los resultados, los objetivos y metas y descuidan a sus colaboradores como personas.

Estilo paternalista

Este tipo de directivo consulta a sus colaboradores, pero finalmente es él quien toma las decisiones. Es amable, paternal y cordial ante muchas de las necesidades de la comunidad educativa y la institución, pero siente que debe asumir las decisiones fundamentales para bien de ellas. Es efectivo en la medida en que evita las discordias; además es protector, asume el rol de padre porque no quiere que su equipo de trabajo tome las decisiones equivocadas. El directivo paternalista no delega; piensa que es el único que puede conducir hacia el éxito a la institución. Además, da consejos, mantiene su influencia en los miembros por su paternalismo y competencia. En consecuencia, el liderazgo paternalista genera individuos inmaduros, dependientes e incapaces de tomar decisiones; los colaboradores no tienen la oportunidad equivocarse y aprender de sus propios errores.

Estilo permisivo

Se caracteriza por la ausencia de dirección, la inactividad, el individualismo y la permisividad; no hay interés ni por las tareas, ni por las personas. “Laissez faire”, dejar pasar. Deja que los colaboradores tengan una completa libertad para tomar decisiones, sin ninguna guía, control o ayuda, y sin evaluar si la gente está verdaderamente capacitada para asumir ciertas responsabilidades o retos. Además, en su actuación evita los conflictos y la toma de decisiones colectivas, lo que tiene efectos negativos sobre la motivación y el interés por el trabajo.

Según Collao (1997) este líder tiene un mínimo de participación, fomenta la libertad total para el grupo o las decisiones individuales. Este estilo, por definición puede parecer apático a algunas personas debido a que se basa en la no interferencia y en la ineptitud para guiar a un grupo.

Estilo democrático o participativo

Se caracteriza porque se sustenta en la participación y el consenso para asumir las decisiones conjuntamente con sus colaboradores. Presta especial interés a las relaciones interpersonales como base para la resolución de problemas. Por ello, pretende que las relaciones interpersonales sean agradables y de óptima calidad ya que este elemento le sirve de base para la efectividad del grupo y la resolución de sus problemas. Promueve el crecimiento y desarrollo de los colaboradores de la comunidad educativa, por eso el liderazgo es compartido y se distribuye entre los diferentes actores de la institución, porque el directivo confía en que su equipo de trabajo posee la responsabilidad, la madurez y la competencia necesarias para asumir sus compromisos y retos. En este sentido, el directivo no es receloso de su poder, pues comprende que lo primordial para el equipo de trabajo y la institución educativa es lograr los objetivos.

Collao (1997) opinó que, este tipo de liderazgo “otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo fomentando que trabajen el principio de consenso y toma de decisiones” (p. 114).

Habilidades necesarias para el liderazgo

El liderazgo exitoso, más que de cualidades naturales, depende de comportamientos, habilidades y acciones apropiadas. Estas habilidades son:

- a. La habilidad técnica, se refiere al conocimiento y capacidad de una persona para realizar una actividad específica en su profesión.
- b. Inteligencia emocional, es la capacidad de autoanalizarse, conocer sus fortalezas y debilidades, comprenderse a sí mismo y a los demás, ponerse en el lugar del otro, saber relacionarse con las personas y poder influir en sus actitudes y motivaciones. Este tipo de inteligencia es decisiva para el ejercicio

del liderazgo, pues es con las personas con quienes el líder emprende y hace realidad cualquier proyecto importante.

- c. Goleman (1998) explicó: "la diferencia de otros tipos de líderes, más racionales, que alientan a sus trabajadores con recompensas comunes, como los aumentos de sueldo y los ascensos, el líder de transformación va a otro nivel; moviliza a la gente hacia el cambio. Para eso apelan a su percepción del sentido y el valor" (p. 244).

El líder debe tener la capacidad de atraer, convencer, infundir entusiasmo, de dirigir iniciativas y capacidades hacia objetivos superiores en los docentes, estudiantes, coordinadores de área y autoridades comunitarios; de lo contrario, quedaría aislado y fracasaría, aunque tuviera excelentes proyectos de trabajo.

La habilidad de planificar, se refiere a la capacidad de pensar en términos de planes estratégicos a largo plazo, concebir ideas desafiantes y de mirar hacia el futuro. Sin esta habilidad, sus acciones se reducirían tan solo a la administración de lo existente; sería incapaz de estimular capacidades e inquietudes que transformen la realidad presente.

Davis y Thomas (1992), señalaron que existen unas características esenciales para ser un director eficaz. Estas son: poseer una visión clara de la dirección y objetivo de la escuela, fomentar un clima escolar favorable, controlar y evaluar el progreso de los maestros, ser cooperador, disponer de muchos recursos e iniciativa utilizando de forma creativa estos recursos materiales y humanos, poseer habilidades de liderazgo, ser diestro en la solución de problemas, tener habilidades sociales, ser competentes profesionalmente, dar ejemplo de trabajo duro y constante, ser servicial, intervenir de forma positiva y estimuladora, delegar responsabilidades.

Importancia del liderazgo directivo

Compartir la toma de decisiones y la solución de problemas, estar siempre por delante de los acontecimientos y ser comunicativo.

Tareas del líder para transformar la institución educativa

Dirección

Consiste en compartir y clarificar con el personal las metas a alcanzar, organizar un programa de acciones y las instrucciones precisas sobre cómo llevarlas a cabo. En la institución educativa, estas metas son las establecidas en el plan estratégico y en el proyecto educativo institucional.

Apoyo

El líder evidencia una auténtica preocupación por las necesidades y expectativas del personal y crea un clima laboral acogedor. Facilita un alto grado de desempeño y otorga satisfacción cuando se trata de tareas bastante estructuradas

Participación

El líder tiene confianza en las capacidades de sus colaboradores, por ello les consulta y emplea sus sugerencias en la toma de decisiones.

Realización

El líder fija metas desafiantes y espera que el personal se desempeñe en su más alto nivel y alcance los objetivos institucionales y las satisfacciones personales.

La delegación de tareas

El líder da responsabilidades, delega tareas, hace participar a todos, sea en la toma de decisiones o en las actividades específicas que se realizan. Concretamente, "la delegación de funciones implica que deben otorgarse claramente atribuciones delegadas a diferentes niveles, las cuales se ejercerán con la necesaria autonomía y responsabilidad (no pueden delegarse las mismas funciones a dos personas)". (Gento, 2008, p. 76).

Según Mayo y Arias (2008), es un hecho confirmado que la conducción académica es "un factor determinante de la calidad educativa" por las siguientes razones:

Razones de tipo sociológico

Los grupos humanos funcionan eficazmente con un buen liderazgo, pero este factor no es admitido, entre otras, por las siguientes razones: En el ámbito profesional de tipo liberal, la mayoría se sienten «líder», y en el campo educativo, también, ya que todos o la mayoría de los profesores poseen título universitario que los capacita para un liderazgo; esta situación limita o cuestiona cualquier otro tipo de liderazgo externo.

En educación, cada funcionario sabe o pretende saber lo que tiene que hacer desde el punto de vista procedimental y normativo; muchos hasta se resisten a ser supervisados, y tienen un director a quien delegan parte de su responsabilidad en la administración y frente a los padres de familia.

Razones de tipo psicológico

En muchas ocasiones trabajar en un grupo institucional, genera tensiones entre los objetivos de la institución y los intereses personales de los diferentes miembros del grupo. En este caso la presencia del líder se hace necesaria para armonizar los objetivos institucionales y los intereses personales.

Razones de tipo profesional y pedagógico

Desde la óptica de una institución educativa con claros objetivos formativos y de atención a la persona, existen dos aspectos en la gestión de un grupo:

El logro de resultados de calidad para conseguir la satisfacción del cliente (ya sea este el estudiante, sus padres o la comunidad educativa o local).

Las relaciones humanas que deben ser de concordia para permitir un clima positivo para el aprendizaje

Estos aspectos requieren de un líder con la capacidad de convencer y ganar la confianza, el interés y el compromiso del grupo para consolidar una propuesta en bien del cliente o del colaborador, anteponiéndola a los intereses individuales, y por otro lado, con el don de gente, con suficiente capacidad de respetar y negociar

con todos para lograr las condiciones de promover las relaciones humanas que permitan optimizar el trabajo al interior de la organización.

Dimensión 2: Planeamiento estratégico

Es un plan que sistematiza y expone los objetivos a medio plazo de una institución educativa. Es un documento que muestra las estrategias y caminos previstos para su cumplimiento y describe detalladamente los sistemas de evaluación correspondientes. Así pues, el plan estratégico representa una **herramienta de gestión** muy eficaz y útil para trabajar con perspectiva de futuro.

En la elaboración del plan estratégico resulta importante un análisis previo y un nivel de acuerdo y consenso considerable entre los miembros de la comunidad educativa sobre los planteamientos institucionales. Acordar qué valores rige la organización, cuál es su visión y su misión es un paso importantísimo hacia la creación de un plan eficaz, pragmático y ejecutable. Luego, se establecen los objetivos principales del plan y las estrategias y recursos que destinaremos para conseguirlos. El plan estratégico se desarrolla a medio plazo (4 - 5 años) por lo que deberá dividirse en programas anuales que permitan su aplicación progresiva.

También, hay la necesidad de establecer indicadores y mecanismos de evaluación del plan durante su implementación para, en caso que fuera necesario, proceder a su rectificación y revisión. Para mejorar y reconducir el plan se necesita saber dónde estamos en cada momento y los resultados que están ofreciendo nuestras actuaciones. Será crucial, pues, fijar indicadores en momentos clave de la aplicación del plan para poder afrontar la toma de decisiones con garantías de éxito.

Por último, hay que destacar la importancia de la participación de la comunidad educativa, especialmente del profesorado y de los profesionales que protagonizan su aplicación. Si los encargados de su ejecución no se comprometen con los principios y estrategias presentes en el plan estratégico, no habría posibilidad de éxito. Así pues, hay que analizar el clima organizacional con especial atención y buscar la creación de un grupo de trabajo fuerte y comprometido con el diseño y la

aplicación del plan.

Alvarado (2002), definió la planificación educativa como:

El proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educativos”, y refiriéndose a la planeación estratégica considera que “debe entenderse como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de la organización y las oportunidades que siempre son cambiantes” (p.64).

Características

Prospectiva: Proyecta un futuro ideal, determinando: Qué, quién, cómo, cuándo y qué se hará con los resultados.

Integral: Dispone de elementos organizados que formulan el proceso a seguir, con base en una realidad entendida.

Participativa: En su formulación participan los diversos actores educativos.

Iterativa: Guía continuamente las acciones institucionales.

Indicativa: Propone principios para que cada institución los adopte de acuerdo a su realidad.

Opcional: Brinda alternativas ante situaciones inesperadas.

Etapas

Planteamiento estratégico

Elaboración de la misión y la visión.

Realización del Diagnóstico mediante un análisis FODA.

Determinación de Prioridades.

Determinación de objetivos estratégicos.

Establecimiento de estrategias.

Planteamiento operativo

Elaboración y formulación de proyectos.

Aprobación del proyecto.

Ejecución del proyecto.

Evaluación del proyecto.

Dimensión 3. Evaluación de la gestión educativa

Pretende realizar un análisis y reflexión que tenga como consecuencia mejorar y/o progresar; además, es un ejercicio de responsabilidad.

Evaluar significa recoger y analizar sistemáticamente una información, que nos permita determinar el valor y/o mérito de lo que se hace. La evaluación debe ser útil y práctica y ha de ser una asumida en la institución y con una periodicidad establecida. Cómo mínimo se debe realizar una evaluación anual que nos sirva de orientación y mejora para la planificación del siguiente. Todos los proyectos y programas deben ser evaluados independientemente de las evaluaciones generales.

Al respecto Alvarado (1999), consideró que “una evaluación ex ante es determinante para establecer la pertinencia y viabilidad del plan, antes que ejecutarlo ‘a ciegas’ y que conduzca a resultados totalmente inciertos o inesperados” (p.77). Para ello plantea que la evaluación ex ante comprenderá: objetividad, relevancia, coherencia, racionalidad, aspecto metodológico y participación. La evaluación de la ejecución o ex post, considera que debe comprender: eficacia, impacto, eficiencia y retroalimentación.

Es poco comprensible cómo es que quienes realizan la evaluación de los estudiantes como un proceso cotidiano y necesario, se rehúsan a hacer lo mismo con sus acciones, con su trabajo en el aula o de su trabajo de gestión institucional.

En tal sentido es oportuno considerar que los cargos directivos deben ser rotativos y evaluados en función a resultados, lo cual nos llevaría, por un lado, a elevar el esfuerzo directriz por mejorar el servicio y, por otro lado, a renovar los responsables de dirigir o de liderar los cambios en las instituciones.

Objetivos

Los objetivos de la evaluación son:

- a. Solución de problemas y toma de decisiones: la evaluación permite recoger información para saber si se están cumpliendo los objetivos previstos, y cómo se puede retroalimentar.
- b. Responsabilidad positiva y excelencia: el objetivo de la evaluación debe ser detectar problemas para mejorar la eficiencia, la eficacia, pertinencia y sostenibilidad.
- c. Construcción de conocimiento y de capacidad: la tarea es producir conocimiento para poder utilizarlo en las tomas de decisiones y planificación estratégica.
- d. Aprendizaje y cambio institucional y planificación estratégica.

Beneficios

La Evaluación de la gestión beneficia a las instituciones educativas por lo siguiente:

- a. Construye pertenencia, la identificación con la institución educativa.
- b. Estimula el compromiso de todos sus miembros y los convierte en protagonistas.
- c. Mejora la calidad tanto de las prácticas educativas, como organizativas para contribuir al desarrollo institucional y profesional.

- d. Incrementa el desarrollo, induciendo nuevas formas de reflexión tanto individual y colectivas.
- e. Tiende a ser democrática, la información es compartida por todos y para todos y abierta a posibles modificaciones.
- f. Fomenta no solo la rendición de cuentas y la revisión de las propias actuaciones profesionales para futuras mejoras.

Dimensión 4. Clima organizacional

El clima organizacional constituye una herramienta para determinar la eficiencia del ambiente laboral en cualquier institución a partir del reflejo de la interacción entre el individuo y la organización, todo lo cual repercutirá en el rendimiento del colectivo de trabajadores.

Litwin y Stringer (1968) definieron el Clima Organizacional como "un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento".

Dessler (1993) definió el clima organizacional como "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" (p. 181).

Kreps (1995) manifestó que el clima organizacional es "el tono emocional interno de la organización basado en qué tan cómodos se sienten los miembros entre sí con la organización" (p. 218).

Chiavenato (1992) sostuvo que:

El clima organizacional está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización. Si la motivación de éstos es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación,

interés y colaboración entre los participantes. Cuando la motivación de los miembros es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a bajar. El clima organizacional bajo se caracteriza por estados de desinterés, apatía, insatisfacción y depresión; en algunos casos puede transformarse en incomodidad, agresividad e insubordinación. (p. 120).

Anzola, (2003) opina que el clima organizacional “se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra” (p. 146).

El clima organizacional para García (2009) representa “la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización”.

Características

Según Alcocer (2003), el clima organizacional posee las siguientes características:

El clima se circunscribe al ambiente laboral.

Es percibido directa o indirectamente por los colaboradores que se desenvuelven en ese ámbito laboral.

El clima repercute en el comportamiento laboral.

El clima es una variable mediadora entre el sistema organizacional y el comportamiento individual.

Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, diferenciándose a niveles inter-organizacional e intra-organizacional. El clima, las estructuras y características organizacionales, así como los individuos que la componen, conforman un sistema interdependiente y dinámico. (p.90).

Dimensiones

Litwin y Stinger (1998) indican nueve dimensiones vinculadas al clima organizacional según la percepción de los miembros de una organización:

Estructura: Representa lo que perciben con respecto a las reglas, procesos, trámites y otras limitaciones efectuados en el desarrollo laboral educativo.

Recompensa: sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por la labor realizada.

Relaciones: acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización,

Responsabilidad: Es acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

Desafío: Corresponde al sentimiento acerca de los desafíos que impone el trabajo.

Cooperación: sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo.

Estándares: acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Conflictos: Cómo aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Asimismo, Acero (2003), planteó que el clima organizacional contempla las siguientes dimensiones:

Relaciones interpersonales: grado en que los colaboradores se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y armoniosas.

Estilo de dirección: grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.

Sentido de pertenencia: grado de orgullo y sentimiento de compromiso y responsabilidad derivados de la vinculación a la institución.

Retribución: grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo

Disponibilidad de recursos: grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajos.

Estabilidad: grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

Claridad y coherencia en la dirección: grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

Valores colectivos: grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto. (p.67).

Berrocal (2007) refirió la existencia de tres dimensiones:

Identidad institucional: es el grado de pertenencia y orgullo derivado de la vinculación con la organización, sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

Integración institucional: Es el grado en que los colaboradores se ayudan entre sí, establecen comunicación asertiva y oportuna, cómo establecen relaciones respetuosas, de cooperación y responsabilidad.

Motivación institucional, para cumplir la misión y alcanzar la visión.

Finalmente, es la percepción de la equidad en la remuneración y reconocimiento y grado de satisfacción laboral.

Clima organizacional en instituciones educativas

Las instituciones educativas constituyen un ámbito laboral peculiar, donde el clima organizacional es afectado por una serie de condiciones especiales que no se registran en organizaciones empresariales, lo que implica abordar este concepto de una manera diferente.

Halpin y Crofts (1962), citados por Álvarez (1992) con la publicación de la investigación “El clima organizacional en la escuela”, introducen de manera oficial la noción de clima organizacional en educación.

Posteriormente el mismo Álvarez (1992) citó a quienes, Fox y colaboradores (1973), desarrollaron una concepción de clima organizacional educativo, según la cual el clima es la resultante de la interacción de cuatro factores: factores generales o factores determinantes de la relación educativa, factores determinantes del programa educativo, factores determinantes del proceso educativo y factores determinantes materiales. Para estos autores, si una institución educativa desea ser satisfactoria y productiva, debe disponer las condiciones a sus miembros para satisfacer sus necesidades básicas. Para establecer dichas necesidades, estos autores hicieron una reinterpretación del modelo motivacional de Maslow y establecieron como fundamentales las siguientes necesidades: necesidades psicológicas, necesidades de seguridad, necesidades de aceptación y amistad, necesidades de reconocimiento y necesidades de maximizar su potencial. Desde esta óptica, un clima organizacional favorable, permite un funcionamiento productivo de la institución académica, lo que se refleja en aprendizaje académico, desarrollo social y mejoras en el currículo. Para que ello sea posible, se requieren unas condiciones esenciales: a) Un ambiente interno escolar estimulante y productivo que conduzca a un alto rendimiento académico y facilite el crecimiento personal de sus

participantes y b) situaciones satisfactorias, donde los participantes puedan desarrollarse y trabajar. De este modo, la productividad, entendida como la medida en que la institución logra desarrollar destrezas básicas, actitudes constructivas, una adecuada base de conocimientos, clarificación de metas y adecuada solución de problemas y conflictos; y la satisfacción, que se refiere al grado de bienestar experimentado por los participantes en el logro de la productividad, se convierte en la meta esenciales de una organización educativa con un clima organizacional positivo.

Dimensión 5. Capacitación del personal

Se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a los futuros docentes en conocimientos, actitudes, comportamientos y habilidades para cumplir sus labores eficazmente en el aula y la comunidad escolar.

Aunque teóricamente la capacitación docente puede ser concebida y organizado como un perfeccionamiento continuo, a medida es dividida en las siguientes etapas:

Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de un aula de clases.

Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en una escuela particular.

Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.

Díaz Barriga (2002) señaló que la formación docente puede ser vista desde tres diferentes perspectivas: tecnológica conductista, que se refiere a los medios que apoyan la labor docente; la perspectiva constructiva, enfocada al sujeto y la búsqueda personal del conocimiento; y la perspectiva crítico reflexiva, en la que el docente es autocrítico de su labor.

Capacitarse es estar preparado para enfrentar nuevas eventualidades,

nuevas realidades, nuevas situaciones, nuevas formas de enseñanza aprendizaje. En la actualidad, las personas deben adicionar a su título profesional , nuevos estudios que lo mantengan actualizado con los cambios que se producen cada día debido al incremento incesante del conocimiento en todas las áreas del saber. Senlle y Gutierrez (2005) afirmaron: “La formación, perfeccionamiento y actualización del personal de la institución, es un elemento crucial para el camino hacia la excelencia. Por ello, las instituciones deben invertir en el desarrollo del cuerpo docente y del personal a través de la formación continua” (p. 53). La capacitación del personal tiene que entender como la capacitación continua de todos los recursos humanos que tiene la institución educativa. En este sentido, podemos coincidir con su propuesta de que “Los docentes deben tener oportunidad de reciclarse anualmente; de hecho los modelos de calidad reconocidos internacionalmente proponen un plan anual de reciclaje para que los docentes aprendan nuevas técnicas para enseñar” (Senlle y Gutierrez, 2005, p. 37).

Ideal del docente del nivel superior

El docente debe capacitarse y tener dominio de los elementos específicos de su Carrera.

Conocer los contenidos de las asignaturas que enseña, cómo están organizados, cómo se conectan con otras especialidades a fin de enfocarlos desde perspectivas interdisciplinarias.

Conocer métodos de enseñanza, es decir conocer los estilos de aprendizaje de los estudiantes y las distintas estrategias y técnicas didácticas.

Estar familiarizado con los problemas de enseñanza aprendizaje en la disciplina que conduce. Exige que el docente vivencie sus conocimientos, esté atento a cuanto sucede en la sociedad para que los estudiantes descubran y analicen la realidad en la cual viven.

Exige además que sea ejemplo y testimonio del aprender, aprender a hacer, aprender a convivir, y el aprender a ser una persona que se realiza perfectamente

La capacitación docente del nuevo milenio

Debe concentrarse en la formación de profesionales emprendedores, expertos en la gestión de proyectos, conocedores de estrategias de gestión con un perfil que involucra la capacidad de tomar la iniciativa ante situaciones problemáticas así como también la capacidad de tomar decisiones.

Los docentes tienen que comenzar a ser ellos mismos gestores de cambio e innovaciones educativas, un plan de vida personal y programas de desarrollo profesional centrados en modelos de crecimiento personal.

Es necesario que además de desarrollar competencia comunicativa (dominio de su lengua y otras extranjeras), didáctica, investigadora y directiva en los profesores del nivel superior; se debe desarrollar competencia informática y una competencia extensionista con la que pueda desarrollar un sistema de acciones coherentes para transformar la comunidad a la que pertenece la institución superior.

Las Instituciones Superiores deben trabajar más en la determinación de las competencias del docente que abarque la triada docencia-investigación- extensión. Es necesario transformar los diseños curriculares de las instituciones de nivel superior de tal manera que tomen en cuenta las habilidades requeridas por el mercado para que se pueda lograr un docente más integral.

Indicadores de la calidad docente

Requerimientos del Mercado Laboral

- a. Liderazgo Capacidad para desarrollar una Visión global de la organización y lograr un proyecto común.
- b. Trabajo en equipo. Capacidad para construir y mejorar el trabajo de la organización dirigiendo equipos.
- c. Gestión del Cambio. Nivel de habilidades y conocimientos necesarios que capacitan para gestionar cambios.
- d. Ética. Habilidad y conocimiento que capacitan para prevenir y resolver situaciones conflictivas.
- e. Cultura Básica Empresarial.

Habilidades y conocimientos para desempeñar tareas directivas de responsabilidad.

- a. Identificación de Problemas. Dominio de herramientas adecuadas para tratamiento e identificación de problemas.
- b. Creatividad Dominio de técnicas de creatividad aplicadas a la innovación.
- c. Gestión de Proyectos Conocimientos para gestionar y coordinar proyectos diferentes.
- d. Autoaprendizaje y Desarrollo Personal, Social y Profesional Docente.

Habilidades y conocimientos para mejorar la Eficacia Personal, gestionar desarrollo profesional propio y asesorar a otros docentes o comunidad educativa

- a. Calidad. Habilidades y conocimientos de la calidad y de sus herramientas.
- b. Comunicación Conocimiento para diseñar políticas de comunicación para participación

Dimensión 6. Desempeño docente

Montenegro (2003), planteó la hipótesis de que el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo. De ahí la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y contar con un perfil que integre competencias básicas y específicas. Señala, asimismo, que las competencias son patrones generales de comportamiento, mientras los desempeños constituyen acciones concretas mediante las cuales se ejerce la labor; y que el principal indicador de desempeño es la formación de personas íntegras y competentes. Agrega, asimismo, “que la calidad educativa y la cualificación de la profesión docente son dos variables con un alto nivel de correlación. La calidad se concibe como una propiedad emergente del sistema educativo y se mide por el grado en que los fines previstos se ponen de relieve, y que la profesión docente se lleva a cabo mediante la acción sistemática, que se basa en lo filosófico, artístico, científico y tecnológico” (p.9). Y concluye, que dentro de la Institución, el docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien vislumbra el horizonte, quien

diseña el currículo y en una interacción permanente con el estudiante, le ayuda a orientar y dirigir su proceso de formación. Es por esto que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa.

Dimensiones indicadores del desempeño profesional del docente

Montenegro (2003) presentó las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores:

Capacidades pedagógicas.

Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad.

- a. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.
- b. Calidad de su comunicación verbal y no verbal.
- c. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.
- d. Contribuir a un clima positivo en el aula.
- e. Capacidad para identificar, comprender las situaciones problemáticas y ajustar su intervención pedagógica.
- f. Utilización de variedad de prácticas educativas.
- g. Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.
- h. Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos.
- i. Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas.
- j. Efectividad de su capacitación y auto preparación.
- k. Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca su derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos.
- l. Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.

- a. Vocación pedagógica.
- b. Emocionalidad.
- c. Autoestima.
- d. Capacidad para actuar con justicia, y realismo.
- e. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.

- f. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.
- g. Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.
- h. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.
- i. Cumplimiento de la normativa.
- j. Nivel profesional alcanzado.
- k. Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.
- l. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
- m. Nivel profesional alcanzado

Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad educativa en general.

- a. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.
- b. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos
- c. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

Resultados de su labor educativa.

- a. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte.
- b. Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar.
- c. Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la

naturaleza, al estudio y al género humano.

Dimensiones específicas de la docencia

Dimensión cultural.

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Dimensión política.

Alude al compromiso del docente con la formación integral de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, inclusivas, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

Dimensión pedagógica.

Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa.

1.4. Justificación

Justificación Social, la presente investigación se realizó debido a que la gestión de la calidad institucional pareciera no se ve reflejada en el ISTP Simón

Bolívar ubicado en el Distrito de Bellavista – Callao puesto que no hay capacitación constante en los docentes, además de una defectuosa infraestructura tanto para las aulas de dictado de clases como las áreas administrativas, hasta llegar incluso a los ambientes de servicios básicos para el aseo de los propios docentes, personal administrativo, alumnos, entre otros; dando como resultado que los padres de familia manifiesten sus reclamos mediante su propia percepción de los hechos.

Justificación teórica. El estudio permitirá conocer las bases científicas de la gestión institucional y la calidad docente con el fin de mejorar el proceso de formación magisterial y la calidad educativa en educación superior tecnológica.

Justificación metodológica. La investigación permitirá seguir una secuencia metodológica, con instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo a otros investigadores para hacer estudios posteriores, en el mismo campo de acción de la gestión institucional y la calidad docente; así mismo es importante porque brinda pautas para enfocar la percepción que tienen los padres de familia sobre la gestión institucional, y posteriormente ampliar el ámbito de estudio a los estudiantes y la comunidad.

Justificación práctica. El estudio al recoger la percepción de los padres de familia acerca de la calidad del servicio educativo que brinda el instituto a sus hijos, permitirá realizar recomendaciones para el fortalecimiento de la gestión institucional y la calidad del servicio educativo.

1.5. Problemas Problema general

¿Cuál es el nivel de Percepción de los padres de familia de la gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de Percepción de los padres de familia del Liderazgo directivo en el Instituto Simón Bolívar 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de Percepción de los padres de familia de la Planificación estratégica del Instituto Simón Bolívar 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de Percepción de los padres de familia de la Evaluación de la Gestión educativa del Instituto Simón Bolívar 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de Percepción de los padres de familia del Clima Organizacional del Instituto Simón Bolívar 2017?

Problema específico 5

¿Cuál es el nivel de Percepción de los padres de familia de Capacitación del Personal del Instituto Simón Bolívar 2017?

Problema específico 6

¿Cuál es el nivel de Percepción de los padres de familia de Desempeño Docente del Instituto Simón Bolívar 2017?

1.4. Hipótesis

No se presentan hipótesis al ser un diseño descriptivo simple

1.5. Objetivos**Objetivo general**

Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre la Gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre el Liderazgo directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre la Planificación estratégica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre la Evaluación de la gestión educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre el Clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.

Objetivo específico 5

Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre la Capacitación del personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.

Objetivo específico 6

Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre el Desempeño docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Conceptualización de la Variable

PERCEPCIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

La percepción de los padres de familia de la gestión institucional es la apreciación personalizada de los padres referida a los estilos de funcionamiento de una institución educativa teniendo en cuenta tanto la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución). (Manual de Gestión del Director, MINEDU 2016)

2.2. Operacionalización de la Variable.

Se ha considerado tomando en cuenta el Manual de Gestión para directores de instituciones educativas del Ministerio de Educación del Perú – UNESCO (2016).

Tabla 1
Dimensiones e indicadores de la Precepción de la Gestión Institucional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES/Rangos												
LIDERAZGO DIRECTIVO	Toma de decisiones Estilo de liderazgo Participación y trabajo en equipo	1 a 5														
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	Diagnóstico Elaboración de proyectos Priorización de problemas	6 al 9														
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	Cumplimiento de metas Evaluación de la gestión Evaluación de los resultados	10 al 13	(1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Indeciso (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eficiente</td> <td>25</td> <td>58</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>59</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>Deficiente</td> <td>93</td> <td>125</td> </tr> </tbody> </table>	Rangos			Eficiente	25	58	Regular	59	92	Deficiente	93	125
Rangos																
Eficiente	25	58														
Regular	59	92														
Deficiente	93	125														
CLIMA ORGANIZACIONAL	Relaciones interpersonales Solución de conflictos Valores	14 al 18		Eficiente (25 - 58) Regular (59 - 92) Deficiente (93 - 125)												
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Actualización pedagógica Eficiencia en el uso de los recursos humanos	19 al 21														
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación curricular Planificación de la clase Logro de aprendizaje	22 al 25														

Nota. Dimensiones establecidas tomando en cuenta el Manual de Gestión para directores de I.E. del MINEDU (2011)

2.3 Metodología

La presente investigación se halla en el paradigma del positivismo, utiliza el método hipotético deductivo, hace uso del enfoque cuantitativo que le corresponde la estadística paramétrica, según (Kerlinger & Lee, 2002) parte del supuesto que “en potencia todos los datos son cuantificables”.

Para Hernández et al. (2010) indica que el enfoque cuantitativo se fundamenta en el método hipotético deductivo es decir establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados. Mide las variables en un contexto determinado, analiza las mediciones, y establece conclusiones.

Según (Bizquera, 2004) en términos generales podemos afirmar que desde el enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación juega un papel decisivo para validar o rechazar las hipótesis formuladas en un contexto en particular: nos indica el grupo o los grupos de sujetos de la investigación (la muestra), la asignación de los sujetos a estos grupos, el control que el investigador ejerce sobre las variables implicadas y el análisis estadístico a realizar. La calidad de una investigación cuantitativa está relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal y como esta preestablecido. Por otra parte, este estudio tiene un diseño de investigación transversal en el cual la recolección de datos se hará en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede según Hernández et al. (2010).

2.4 Tipo de estudio

Esta investigación fue aplicada. Es aplicada debido a que busca la aplicación o utilización inmediata de los conocimientos teóricos que se adquieren a determinada situación y las consecuencias prácticas que de ellas se deriven.

Es decir, busca conocer para hacer, para actuar, para construir. Behar (2008) sostuvo que la investigación aplicada: “Se caracteriza porque busca la aplicación o

utilización de los conocimientos que se adquieren.(...) Busca confrontar la teoría con la realidad. Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas” (pág. 20).

Es de tipo descriptivo por la naturaleza de la variable de estudio, según lo señalado por (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), porque se pretende estudiar las características que presenta la gestión educativa desde la percepción de los padres de familia

2.5 Diseño de investigación

En la literatura sobre la investigación cuantitativa es posible encontrar diferentes clasificaciones de diseños. Según Hernández et al. (2014), adopta la siguiente clasificación: investigación experimental e investigación no experimental. En esta oportunidad el diseño de estudio usado en investigación se ubica entre los estudios no experimentales de corte transversal. Tales diseños solo estudian el fenómeno de interés sin manipular las variables involucradas en el estudio, los estudian en su forma y entorno natural; y para este tipo de estudios, se recolectan la información en un momento determinado.



Fuente: Sánchez Carlessi, H. (2006).

2.6 Población, muestra y muestreo Población

Se entiende por población al grupo o serie de personas que viven en un área específica o que comparten características similares (tales como ocupación, edad, etc.).

Según (Vara, 2012, pag.221), población es definida como todos los individuos que poseen las mismas cualidades para el estudio y se ubican en el mismo espacio o territorio donde se desarrolla el trabajo de investigación.

El ISTP Simón Bolívar cuenta con una población total de 1,045 alumnos y 913 padres de familia distribuidos en ocho carreras profesionales distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2
Dimensiones e indicadores de la Precepción de la Gestión Institucional

Carreras profesionales	f₁ de padres de familia
Administración de Empresas	165
Computación e Informática	150
Contabilidad	145
Electrónica Industrial	38
Electrotécnia Industrial	37
Tecnología de Análisis Químico	168
Cocina	60
Enfermería	150
Total	913

Nota: Cuadro de distribución de padres de familia de los alumnos ISTP Simón Bolívar.

Por tanto, la población está conformada por 913 padres de familia de los alumnos del ISTP Simón Bolívar (turnos mañana y tarde).

Tabla 3
Distribución de la población de Padres de familia del Turno Diurno

Carreras profesionales	f ₁ padres de familia
Administración de Empresas	75
Computación e Informática	75
Contabilidad	72
Electrónica Industrial	18
Electrotecnia Industrial	19
Tecnología de Análisis Químico	80
Cocina	28
Enfermería	70
Total	437

ota: Cuadro de distribución de padres de familia del Turno Diurno del ISTP Simón Bolívar.

La investigación se desarrollará con los padres de familia de los alumnos matriculados en el Turno Diurno. Por tanto, la población estará conformada por los 437 padres de familia de los alumnos del ISTP Simón Bolívar.

Muestra

Según Hernández et al (2010, p. 173) la muestra es un “subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población”.

Las muestras se categorizan en dos tipos de muestreo, las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. De acuerdo a los tipos de muestreo mencionados, la presente investigación pertenece al **tipo de muestreo probabilístico** ya que todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra.

De acuerdo con Hernández y otros (2010) al realizarse una investigación que involucre el análisis de las variables, se debe encuestar a una parte representativa de la población por lo que hace necesario encontrar una muestra de la misma.

Para efectos de establecer el tamaño de la muestra para nuestro estudio de manera probabilística, es decir “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos para la muestra” (Hernández et al, 2014, p.175), se utilizará la fórmula que generalmente se emplea:

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

Donde:

- n = Tamaño muestral.
 z = Nivel de confianza elegido.
 p y q = Probabilidad de éxito y fracaso (valor = 50%). N = Población.
 e = Error seleccionad.

En nuestro estudio, para el cálculo de la muestra tenemos lo siguiente:

$$Z^2 = 1,96 \text{ (95\%)}$$

$$p \text{ y } q = 0,5 \text{ (valor = 50\%)}$$

$$N = 437$$

$$e^2 = 0,05 \text{ (5\%)}$$

Por tanto:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (437) \cdot (0,5 \cdot 0,5)}{(0,05)^2(437 - 1) + (1,96)^2 (0,5 \cdot 0,5)} n = 248.51$$

$$n = 249$$

Muestreo

De la aplicación de la fórmula se obtiene que el tamaño de la muestra está constituida por 249 padres de familia o apoderados de los alumnos del ISTP Simón Bolívar del turno diurno. Aplicando la proporcionalidad definimos el tamaño de la muestra la cual se visualiza a continuación:

Tabla 4
Distribución de la muestra de padres de familia Turno Diurno por carreras profesionales

Carreras profesionales	f₁ de padres de familia	Factor de afección	Muestra de P.F.
Administración de Empresas	75	0.3547	44
Computación e Informática	75	0.3547	41
Contabilidad	72	0.3547	44
Electrónica Industrial	18	0.3547	11
Electrotécnia Industrial	19	0.3547	17
Tecnología de Análisis Químico	80	0.3547	39
Cocina	28	0.3547	13
Enfermería	70	0.3547	40
Total	437		249

Nota Cuadro de distribución de alumnos ISTP Simón Bolívar

Criterio de selección

No se ha aplicado ningún criterio de exclusión e inclusión para elegir a los padres de familia de los alumnos del ISTP Simón Bolívar, por tanto, todos los padres de familia tienen las mismas probabilidades de ser considerados en la muestra de estudio.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas

En cuanto a la técnica utilizada para el presente trabajo de investigación se empleó información obtenida de fuente primaria; es decir, la que se obtiene de manera directa a las personas que intervienen en el problema. Para ello se empleó la técnica de la encuesta que corresponda a un conjunto de preguntas o cuestionario a fin de obtener información relevante (Bernal, 2010, p. 191- 192).

Instrumento de recolección de datos

Hernández et al. (2014) definió como instrumento de medición, como aquel “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tienen en mente” (p.200).

Por tanto, para el presente trabajo de investigación utilizamos un cuestionario de encuesta, que ha decir de Bernal (2006), es:

Un conjunto de preguntas que han sido diseñado para generar lo datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Así mismo se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación (p. 217).

En el caso del Cuestionario para evaluar la percepción de los Padres de Familia de la Gestión Institucional del servicio educativo en el IESTP Simón Bolívar, se optó por el tipo de pregunta cerrada, con opciones establecidas por la autora, tomando como base y referencia las dimensiones de la Gestión Educativa referidas por la UNESCO.

El Cuestionario Percepción de los padres de familia de la Gestión Institucional del IESTP Simón Bolívar consta de 25 preguntas cerradas ordenadas en las siguientes dimensiones: Liderazgo directivo, Planificación estratégica, Evaluación de la Gestión, Clima Institucional, Capacitación del personal y Desempeño docente; y será auto administrado por los padres de familia participantes.

Ficha técnica del Cuestionario Percepción de los padres de familia de la Gestión Institucional del IESTP Simón Bolívar

1. Nombre el instrumento:

Cuestionario de la Percepción de los padres de familia de la Gestión Institucional, adaptación del Cuestionario de Gestión Institucional y su relación con la calidad del servicio educativo Elera , R. (2010).

2. Autora

Lic. Julia Olinda Porras Cuellar.

3. Tipo de instrumento

Cuestionario

4. Forma de administración

La aplicación del Cuestionario es autoadministrado en forma simultánea grupal. Puede ser hecha por una persona entrenada o con experiencia en aplicación.

5. Objetivos

Recoger información individualizada acerca de la percepción de los padres de familia de la Gestión Institucional del IESTP Simón Bolívar.

6. Finalidad

Identificar el nivel de percepción de los padres de familia de la Gestión Institucional del IESTP Simón Bolívar en las dimensiones: Liderazgo directivo, Planificación estratégica, Evaluación de la Gestión, Clima Institucional, Capacitación del personal y Desempeño docente.

7. Población a aplicar

Padres de familia de los estudiantes del Turno Diurno.

8. Tiempo de aplicación

De 20 a 30 minutos aproximadamente.

9. Niveles o Rangos

EFICIENTE	(25 - 58)
REGULAR	(59 - 92)
DEFICIENTE	(93- 125)

	Items	alternativas	valores	Diferencia	Rangos	Alcuota	Rangos		
Items	25	1	25	100	3	33	Eficiente	25	58
items	25	5	125				Regular	59	92
							Deficiente	93	125

2.8 Escala de medición

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Indeciso
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

2.9 Validez

El cuestionario Percepción de los padres de familia de la Gestión Institucional, fue validado por tres expertos, quienes dieron su aprobación señalando que reúne los requisitos suficientes para ser considerado válido su aplicación a la muestra de estudio.

Tabla 5
Distribución de la muestra de padres de familia Turno Diurno por carreras profesionales

Validador	Resultado
Dr.	Alto
Mgtr. Romel Lizandro Crispín	Alto
Mgtr:	Alto

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

2.10 Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández Sampieri *et al.*, 2013; Kellstedt y Whitten, 2013; y Ward y Street, 2009). En ese sentido, la confiabilidad del instrumento aplicado se determinó seleccionando una muestra aleatoria de 40 padres de familia fuera de la muestra. el mismo fue sometido al cálculo del estadístico Alfa de Cronbach, dado las características del instrumento (con escala de likert) a través de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

K= Numero de ítems

Varianza de los puntajes de cada ítem. Varianza de los puntajes totales.

1= Constante

Se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, luego de aplicar a un grupo piloto (40 padres del turno tarde).

Tabla 6
Tabla de valoración del Coeficiente alfa

-
- Coeficiente alfa >0,9 es excelente
 - Coeficiente alfa >0,8 es bueno
 - Coeficiente alfa >0,7 es aceptable
 - Coeficiente alfa >0,6 es cuestionable
 - Coeficiente alfa >0,5 es pobre
 - Coeficiente alfa <0,5 es inaceptable
-

Nota: George y Mallery (2003, p. 231)

Se puede interpretar que se han procesado 40 casos los mismos que no se han presentado casos de exclusión.

Se puede interpretar que el Alfa de Cronbach es igual a 0,85 por tanto la confiabilidad del instrumento es Buena.

2.11 Método de análisis de datos

Según (Valderrama, 2013, pág. 229) el Procesamiento de datos, se realizó mediante el software SPSS en su Versión 24, con el cual se establecieron con apoyo de la estadística, los siguientes resultados:

Con la estadística descriptiva: se elaboraron tablas de distribución de frecuencias y

graficas de barras, las cuales se describen, a través de promedios y variaciones porcentuales.

2.12 Aspectos éticos

Se realizó la investigación teniendo en cuenta los procedimientos y requerimientos establecidos por la universidad César Vallejo y se solicitaron las autorizaciones pertinentes, para la toma de muestra, sin falseamiento de datos, se respetó los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizaron datos falsos ni se elaborarán informes intencionados, no se cometerá plagio, se respetó la propiedad intelectual de los autores y se citó de manera correcta cuando se utilizaron partes de textos o citas de otros autores.

Se solicitó autorización para realizar la aplicación del instrumento.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 7
Nivel de percepción de la Gestión Institucional

CARRERAS PROFESIONALES	NIVEL							
	Eficiente		Regular		Deficiente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Administración de Empresas	11	25,58%	23	53,49%	9	20,93%	43	100,00%
Computación e Informática	10	23,26%	33	76,74%	0	0,00%	43	100,00%
Contabilidad	8	19,51%	31	75,61%	2	4,88%	41	100,00%
Electrónica Industrial	1	10,00%	6	60,00%	3	30,00%	10	100,00%
Electrotecnia Industrial	0	0,00%	5	45,45%	6	54,55%	11	100,00%
Tecnología de Análisis Químico	4	8,89%	35	77,78%	6	13,33%	45	100,00%
Cocina	1	6,25%	8	50,00%	7	43,75%	16	100,00%
Enfermería	10	25,00%	25	62,50%	5	12,50%	40	100,00%
Total General	45	18,07%	166	66,67%	38	15,26%	249	100,00%

Nota: Instrumento Aplicado

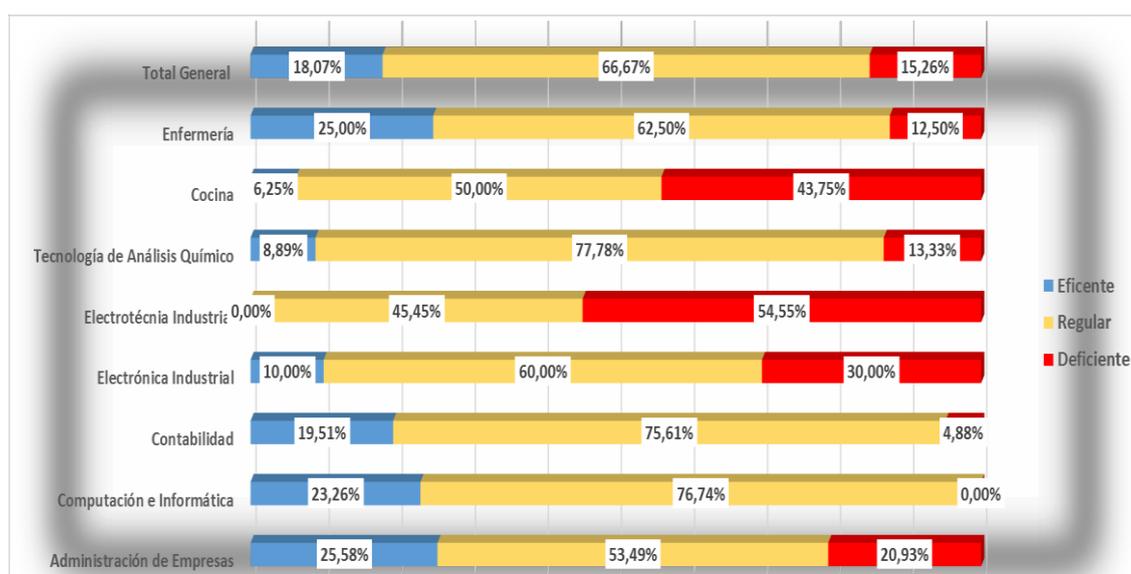


Figura 1 Nivel de percepción de la Gestión Institucional. Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

Al observar la tabla 7 y su figura respectiva para el caso del nivel de percepción de los padres de familia de la gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se concluye que el nivel de percepción es regular representado con un 66,67%, mientras que el nivel eficiente tiene un 18,07%, y sólo un 12,50% de los padres de familia encuestados lo percibe como ineficiente.

En el análisis por carrera profesional se concluye que el mayor porcentaje de padres de familia que perciben la gestión institucional como eficiente es la de Administración de empresas con un 25,58% (23 padres de un total de 43), los padres de familia de la carrera de tecnología de Análisis químico percibe en su gran mayoría el nivel de regular con un 77,78% (35 padres de un total de 45).

Mientras que resulta preocupante que en la carrera de electrotecnia Industrial se representen los padres con más altos índices de percepción en el nivel deficiente con un 54,55% (6 padres de un total de 11), no presentándose niveles de eficiencia.

Tabla 8
Nivel de percepción de la Dimensión Liderazgo directivo.

CARRERAS PROFESIONALES	.NIVEL							
	Eficiente		Regular		Deficiente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Administración de Empresas	21	48,84%	13	30,23%	9	20,93%	43	100,00%
Computación e Informática	20	46,51%	15	34,88%	8	18,60%	43	100,00%
Contabilidad	23	56,10%	17	41,46%	1	2,44%	41	100,00%
Electrónica Industrial	4	40,00%	3	30,00%	3	30,00%	10	100,00%
Electrotecnia Industrial	4	36,36%	2	18,18%	5	45,45%	11	100,00%
Tecnología de Análisis Químico	18	40,00%	20	44,44%	7	15,56%	45	100,00%
Cocina	2	12,50%	5	31,25%	9	56,25%	16	100,00%
Enfermería	18	45,00%	16	40,00%	6	15,00%	40	100,00%
Total General	110	44,18%	91	36,55%	48	19,28%	249	100,00%

Nota: Instrumento Aplicado

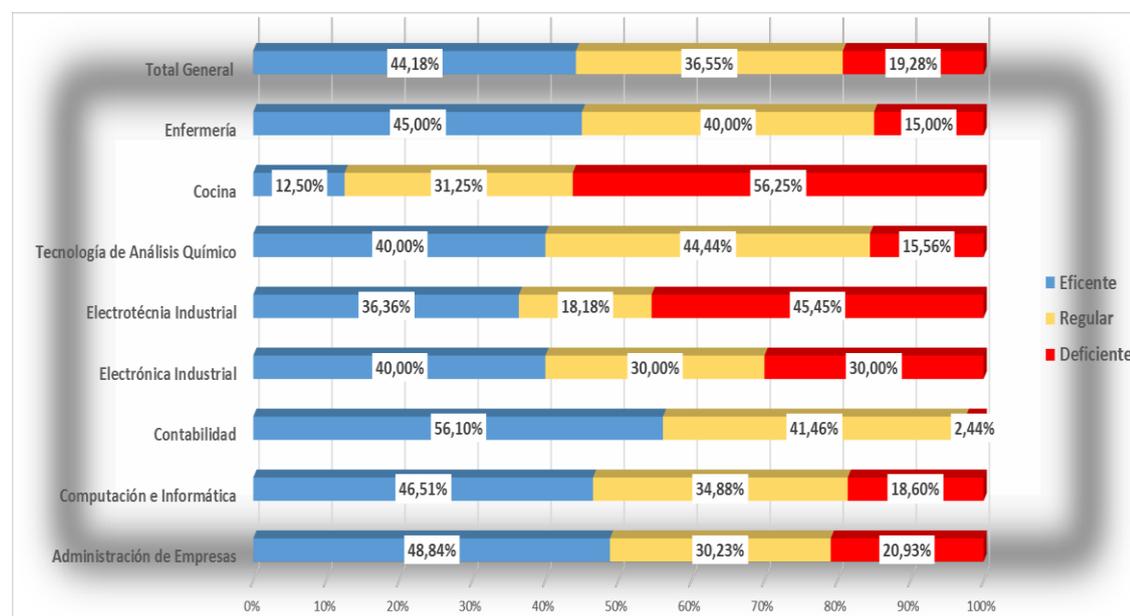


Figura 2 Nivel de percepción del Liderazgo directivo. Fuente: Tabla 7

Interpretación:

Al observar la tabla 8 y su figura respectiva para el caso del nivel de percepción de los padres de familia de la dimensión Liderazgo directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se concluye que el nivel de percepción es eficiente representado con un 44,18%, mientras que el nivel regular tiene un 36,55%, y un 19,28% de los padres de familia encuestados lo percibe como ineficiente.

En el análisis por carrera profesional se concluye que el mayor porcentaje de padres de familia que perciben la dimensión Liderazgo directivo como eficiente es la de Contabilidad con un 56,10% (23 padres de un total de 41), los padres de familia de la carrera de tecnología de Análisis químico percibe en su gran mayoría el nivel de regular con un 56,25% (20 padres de un total de 45). Mientras que resulta preocupante que en la carrera de Cocina se representen los padres con más altos índices de percepción en el nivel deficiente con un 54,55% (9 padres de un total de 16).

Tabla 9
Nivel de percepción de la Dimensión Planificación Estratégica.

CARRERAS PROFESIONALES	NIVEL							
	Eficiente		Regular		Deficiente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Administración de Empresas	3	6,98%	29	67,44%	11	25,58%	43	100,00%
Computación e Informática	12	27,91%	27	62,79%	4	9,30%	43	100,00%
Contabilidad	7	17,07%	28	68,29%	6	14,63%	41	100,00%
Electrónica Industrial	1	10,00%	7	70,00%	2	20,00%	10	100,00%
Electrotecnia Industrial	2	18,18%	7	63,64%	2	18,18%	11	100,00%
Tecnología de Análisis Químico	10	22,22%	34	75,56%	1	2,22%	45	100,00%
Cocina	3	18,75%	12	75,00%	1	6,25%	16	100,00%
Enfermería	3	7,50%	31	77,50%	6	15,00%	40	100,00%
Total General	41	16,47%	175	70,28%	33	13,25%	249	100,00%

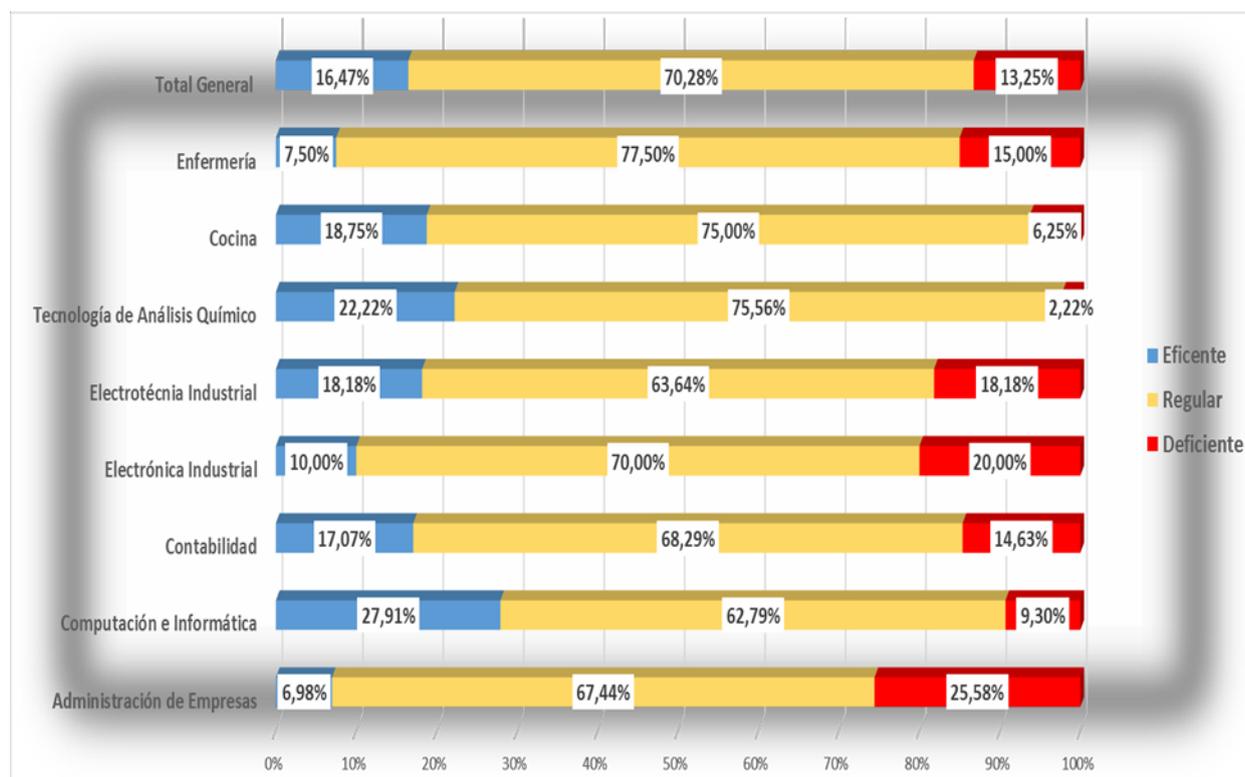


Figura 3 Nivel de percepción de la Planificación Estratégica. Fuente: Tabla 9

Interpretación:

Al observar la tabla 9 y su figura respectiva para el caso del nivel de percepción de los padres de familia de la Planificación Estratégica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se concluye que el nivel de percepción es regular representado con un 70,28%, mientras que el nivel eficiente tiene un 18,75%, y un 13,25% de los padres de familia encuestados lo percibe como ineficiente.

En el análisis por carrera profesional se concluye que el mayor porcentaje de padres de familia que perciben la Planificación Estratégica como eficiente es la de Computación e Informática con un 27,91% (12 padres de un total de 43), los padres de familia de la carrera de Enfermería percibe en su gran mayoría el nivel de regular con un 77,50% (31 padres de un total de 40).

Mientras que resulta preocupante que en la carrera de Administración de Empresas se representen los padres con más altos índices de percepción en el nivel deficiente con un 67,44% (29 padres de un total de 43).

Tabla 10
Nivel de percepción de la Dimensión: Evaluación De La Gestión.

CARRERAS PROFESIONALES	NIVEL							
	Eficiente		Regular		Deficiente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Administración de Empresas	22	51,16%	10	23,26%	11	25,58%	43	100,00%
Computación e Informática	25	58,14%	14	32,56%	4	9,30%	43	100,00%
Contabilidad	24	58,54%	15	36,59%	2	4,88%	41	100,00%
Electrónica Industrial	1	10,00%	6	60,00%	3	30,00%	10	100,00%
Electrotecnia Industrial	3	27,27%	2	18,18%	6	54,55%	11	100,00%
Tecnología de Análisis Químico	21	46,67%	14	31,11%	10	22,22%	45	100,00%
Cocina	9	56,25%	3	18,75%	4	25,00%	16	100,00%
Enfermería	17	42,50%	17	42,50%	6	15,00%	40	100,00%
Total General	122	49,00%	81	32,53%	46	18,47%	249	100,00%

Nota: Instrumento Aplicado

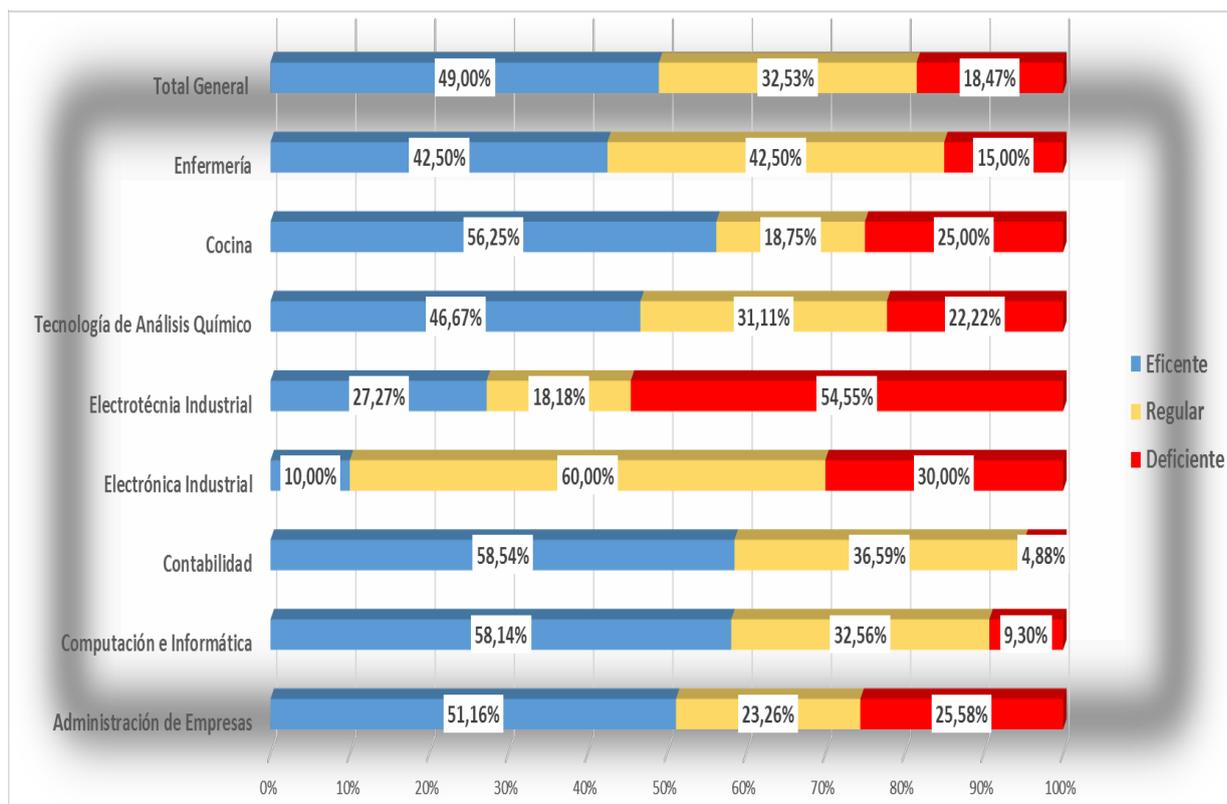


Figura 4 Nivel de percepción de la Evaluación De La Gestión. Fuente: Tabla 10

Interpretación:

Al observar la tabla 10 y su figura respectiva para el caso del nivel de percepción de los padres de familia de la Evaluación De La Gestión del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se concluye que el nivel de percepción es eficiente representado con un 49%, mientras que el nivel regular tiene un 32,53%, y sólo un 18,47% de los padres de familia encuestados lo percibe como ineficiente.

En el análisis por carrera profesional se concluye que el mayor porcentaje de padres de familia que perciben la Evaluación De La Gestión como eficiente es la de Contabilidad con un 58,54% (24 padres de un total de 41), los padres de familia de la carrera de Electrónica Industrial percibe en su gran mayoría el nivel de regular con un 60% (35 padres de un total de 10).

Mientras que resulta preocupante que la misma carrera profesional también presente el mayor índice de percepción en el nivel deficiente con un 30% (3 padres de un total de 10).

Tabla 11

Nivel de percepción de la Dimensión Clima Institucional.

CARRERAS PROFESIONALES	NIVEL							
	Eficiente		Regular		Deficiente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Administración de Empresas	11	25,58%	12	27,91%	20	46,51%	43	100,00%
Computación e Informática	19	44,19%	18	41,86%	6	13,95%	43	100,00%
Contabilidad	11	26,83%	17	41,46%	13	31,71%	41	100,00%
Electrónica Industrial	4	40,00%	3	30,00%	3	30,00%	10	100,00%
Electrotecnia Industrial	2	18,18%	1	9,09%	8	72,73%	11	100,00%
Tecnología de Análisis Químico	6	13,33%	14	31,11%	25	55,56%	45	100,00%
Cocina	5	31,25%	2	12,50%	9	56,25%	16	100,00%
Enfermería	11	27,50%	13	32,50%	16	40,00%	40	100,00%
Total General	69	27,71%	80	32,13%	100	40,16%	249	100,00%

Nota: Instrumento Aplicado

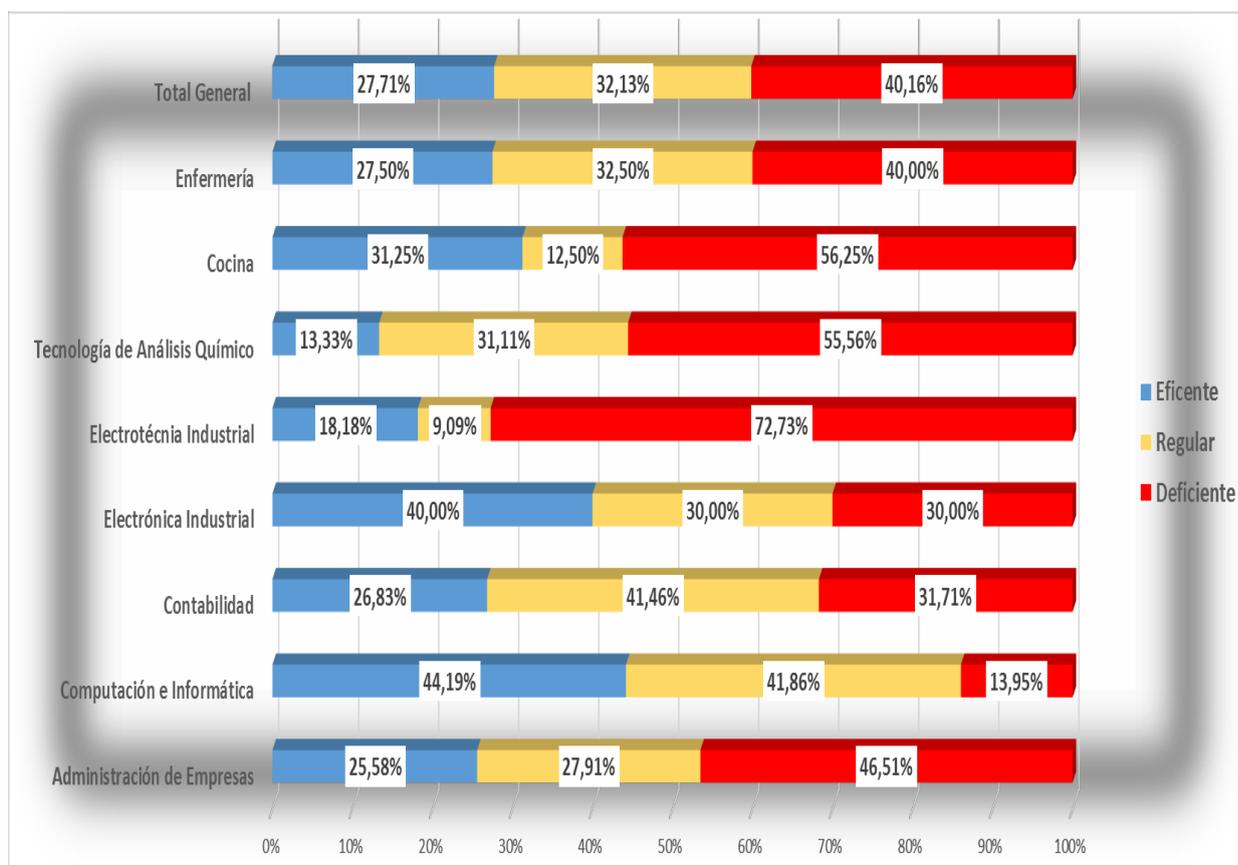


Figura 5 Nivel de percepción del Clima Institucional. Fuente: Tabla 10

Interpretación:

Al observar la tabla 11 y su figura respectiva para el caso del nivel de percepción de los padres de familia del Clima Institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se concluye que el nivel de percepción es ineficiente representado con un 40,16%, mientras que el nivel regular tiene un 32,13%, y sólo un 27,71% de los padres de familia encuestados lo percibe como eficiente.

En el análisis por carrera profesional se concluye que el mayor porcentaje de padres de familia que perciben el Clima Institucional como deficiente es la de Electrotecnia Industrial con un 72,73% (8 padres de un total de 11), los padres de familia de la carrera de Computación e Informática percibe en su gran mayoría el nivel de regular con un 41,86% (18 padres de un total de 43).

Asimismo la carrera de Computación e Informática presenta altos niveles de percepción regular en comparación de todas las carreras 44,19% (19 padres de un total de 43).

Tabla 12
Nivel de percepción de la Dimensión Capacitación Del Personal..

CARRERAS PROFESIONALES	NIVEL							
	Eficiente		Regular		Deficiente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Administración de Empresas	22	51,16%	10	23,26%	11	25,58%	43	100,00%
Computación e Informática	21	48,84%	14	32,56%	8	18,60%	43	100,00%
Contabilidad	18	43,90%	19	46,34%	4	9,76%	41	100,00%
Electrónica Industrial	4	33,33%	4	33,33%	4	33,33%	12	100,00%
Electrotecnia Industrial	0	0,00%	5	45,45%	6	54,55%	11	100,00%
Tecnología de Análisis Químico	12	26,67%	26	57,78%	7	15,56%	45	100,00%
Cocina	5	31,25%	2	12,50%	9	56,25%	16	100,00%
Enfermería	22	55,00%	12	30,00%	6	15,00%	40	100,00%
Total General	104	41,43%	92	36,65%	55	21,91%	249	100,00%

Fuente: Instrumento Aplicado

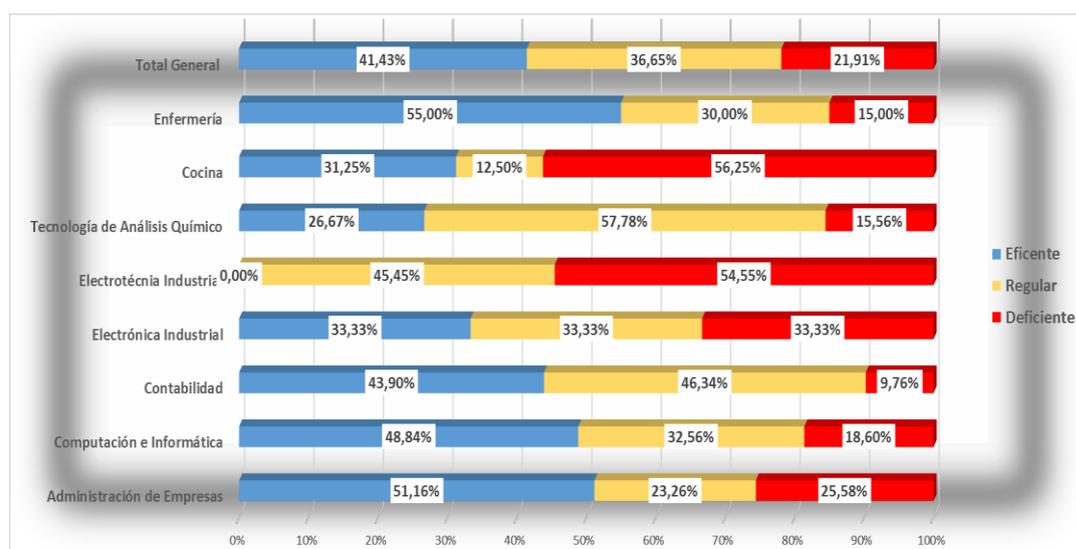


Figura 6 Nivel de percepción de la Capacitación Del Personal

Interpretación:

Al observar la tabla 12 y su figura respectiva para el caso del nivel de percepción de los padres de familia de la Capacitación Del Personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se concluye que el nivel de percepción es eficiente representado con un 41,43%, mientras que el nivel regular tiene un 36,65%, y un 21,91% de los padres de familia encuestados lo percibe como ineficiente.

En el análisis por carrera profesional se concluye que el mayor porcentaje de padres de familia que perciben la Capacitación Del Personal como eficiente es la de Administración de empresas con un 51,16% (22 padres de un total de 43), los padres de familia de la carrera de tecnología de Análisis químico percibe en su gran mayoría el nivel de regular con un 57,78% (26 padres de un total de 45).Mientras que resulta preocupante que en la carrera de electrotecnia Industrial se representen los padres con más altos índices de percepción en el nivel deficiente con un 54,55% (6 padres de un total de 11).

Tabla 13
Nivel de percepción de la Dimensión Desempeño Docente.

CARRERAS PROFESIONALES	NIVEL							
	Eficiente		Regular		Deficiente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Administración de Empresas	34	79,07%	6	13,95%	3	6,98%	43	100,00%
Computación e Informática	30	69,77%	13	30,23%	0	0,00%	43	100,00%
Contabilidad	22	53,66%	18	43,90%	1	2,44%	41	100,00%
Electrónica Industrial	4	40,00%	3	30,00%	3	30,00%	10	100,00%
Electrotecnia Industrial	1	9,09%	4	36,36%	6	54,55%	11	100,00%
Tecnología de Análisis Químico	13	28,89%	27	60,00%	5	11,11%	45	100,00%
Cocina	3	18,75%	4	25,00%	9	56,25%	16	100,00%
Enfermería	21	52,50%	14	35,00%	5	12,50%	40	100,00%
Total General	128	51,41%	89	35,74%	32	12,85%	249	100,00%

Nota: Instrumento Aplicado

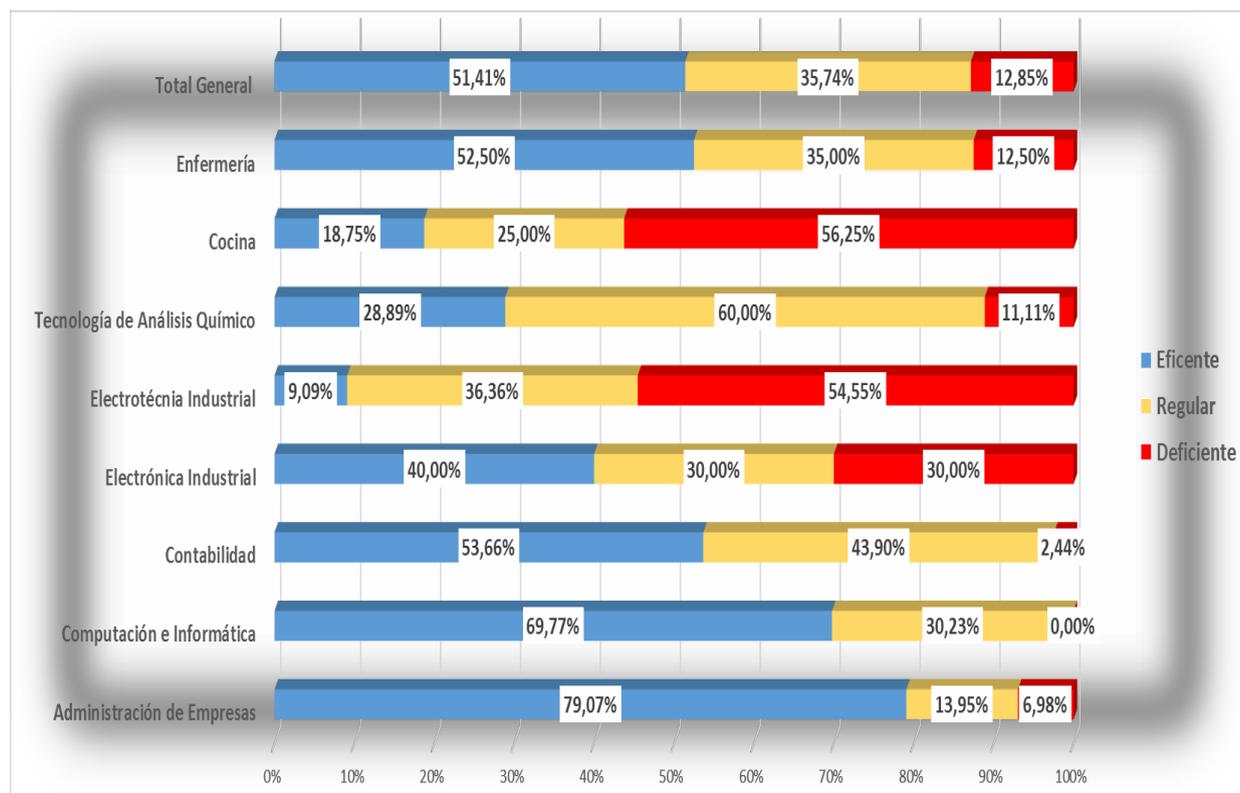


Figura 7 Nivel de percepción del Desempeño Docente. Fuente: Tabla 12

Interpretación:

Al observar la tabla 13 y su figura respectiva para el caso del nivel de percepción de los padres de familia del *Desempeño Docente* del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se concluye que el nivel de percepción es eficiente representado con un 51,41%, mientras que el nivel regular tiene un 35,74%, y sólo un 12,85% de los padres de familia encuestados lo percibe como ineficiente.

En el análisis por carrera profesional se concluye que el mayor porcentaje de padres de familia que perciben el *Desempeño Docente* como eficiente es la de Administración de empresas con un 79,07% (34 padres de un total de 43), los padres de familia de la carrera de tecnología de Análisis químico percibe en su gran mayoría el nivel de regular con un 60% (27 padres de un total de 45). Mientras que resulta preocupante que en la carrera de Cocina se representen los padres con más altos índices de percepción en el nivel deficiente con un 56,25% (9 padres de un total de 16).

IV. DISCUSIÓN

Primera discusión; En cuanto al objetivo general de la investigación: Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre la Gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017; se logró el propósito debido a que los resultados evidenciaron que según la percepción de los padres de familia la gestión institucional es de un nivel Regular con un 66,67% (166 padres de familia):asimismo, el nivel eficiente tiene un 18,07%, y sólo un 12,50% de los padres de familia encuestados lo percibe como ineficiente. Los resultados coinciden con Rosero (2012) quien en su estudio titulado Percepciones y prácticas de gestión de directivos y docentes en instituciones educativas del Municipio de Pasto, Ecuador concluyó que “el éxito de la gestión en una institución educativa, sin importar si está ubicada en el sector urbano o rural, o si la población que atiende y la oferta que presenta la reciben niños, niñas y jóvenes de cualquier condición social, tiene relación directa con la capacidad de gestión, de los diferentes grupos de actores de la comunidad educativa. La capacidad de gestión de las organizaciones, se traduce en objetivos y metas planteados a mediano y largo plazo, pues, los logros siempre serán el resultado de lo que adecuadamente se planeó” (pág.53).

Reyes y Reyes (2012) realizaron un estudio similar, pero desde la Percepción de la calidad del servicio de la educación universitaria de alumnos y profesores de la Universidad Autónoma de Baja California Su aportación más importante fue analizar las dimensiones más preponderantes para apoyar la planificación institucional en la búsqueda continua de mejora del servicio educativo. Los alumnos consideraron como más importantes las dimensiones “Compromiso con la Eficacia” y la de “Servicio Eficaz”, mientras que los docentes consideraron las dimensiones Atención Empática, Respuesta Segura, Satisfacción Eficaz, Comunicación Eficaz y Confianza.

Según Pozner (2000) la gestión educativa supone la interdependencia de una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno; juicios de valor integrados en las decisiones técnicas; y principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción. temporalidades diversas personales, grupales y societales superpuestas y/o articuladas. (p, 17). Según esta autora, los gestores educativos deben cumplir las siguientes funciones: Analizar-Sintetizar; Anticipar - Proyectar; Concertar- Asociar; Decidir-Desarrollar; Comunicar- Coordinar; Liderar-Animar; Evaluar- Reenfocar.

La gestión de calidad de los servicios educativos busca la mejora de los procesos mediante acciones orientadas a disminuir la burocracia, reducir costos, ampliar la flexibilidad administrativa y operacional, el aprendizaje continuo, aumentar la productividad, la creatividad en los procesos. Para Casassus (2000) la Calidad total es “la acción de revisión sistemática y continua de los procesos de trabajo, para identificar y eliminar los desperdicios. Esto requiere de la participación de los colaboradores para el mejoramiento continuo de sus funciones como práctica laboral, optimizando la calidad de los procesos. Es una orientación para que se generen «cero defectos» en el proceso” (p. 11).

Según el Manual de gestión para directores de instituciones educativas – Unesco (2016), nuestro país no puede estar ajeno a los resaltantes cambios que se están dando en el mundo y en especial en América Latina, lugar en la que está modificándose el eje de articulación entre el estado y la Sociedad Civil, mediante un papel más resaltante de los mercados que, en caso de la educación son especialmente limitados y complejos. En esta realidad, el Sistema Educativo adquiere a la vez un valor crítico y estratégico de la calidad de su acción, actualización y desarrollo de las habilidades humanas, dependen de gran medida del acceso definitivo a la modernidad y el afianzamiento de la democracia como medio de vida.

Para que el Sistema Educativo cumpla un rol estratégico, debe superar dificultades actuales, que en muchos casos se centran en el ámbito de lo institucional y en sus falencias en los aspectos organizativo y de gestión.

Gestión como creación de las condiciones para que el futuro educativo que queremos lograr, se concrete. Esto significa: que se requiere plasmar un proyecto en el que se seleccione a las personas que se los consideran capaces para realizarlo (Directivos, docentes, y administrativos), que se programen y ejecuten acciones para irlo concretando y que se solucionen los problemas que lo obstaculizan, Finalmente, que se generen recursos y se los administre, para contar con las personas idóneas y realizar las acciones que se necesitan.

Por lo cual la gestión institucional educativa tiene un rol importante en el buen desarrollo de una institución educativa

Segunda discusión; en cuanto al Objetivo específico 1: Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre el Liderazgo directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017; se logró cumplir el objetivo y los resultados indican que el nivel de percepción de los padres de familia de esta dimensión es eficiente, 44,18%; mientras que el nivel regular tiene un 36,55%, y el nivel ineficiente tiene un 19,28%. Los resultados coinciden con Lozado (2013) quien en su estudio titulado Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba (UEMAR), concluyó que los estilos de liderazgo influyen en el clima institucional debido a que existe una relación entre el factor humano y la búsqueda de su bienestar. Los estudiantes, docentes y padres de familia indicaron que existe un liderazgo transformacional en la institución educativa que permite una mayor motivación debido a que facilita una buena comunicación y cercanía y genera un esfuerzo compartido para enfrentar los retos y desarrollar sus habilidades.

También, Elera (2010) en su investigación acerca de la relación entre la gestión institucional y la calidad del servicio en una institución educativa del Callao concluyó que existe correlación positiva débil entre el liderazgo directivo y la calidad del servicio. Los resultados concuerdan con los de Areche (2013) quien en su investigación acerca de la relación entre la gestión institucional y la calidad en servicios educativos del colegio María Auxiliadora de Ayacucho concluyó que existe

relación positiva y alta, según el coeficiente gamma (97.1 %, $p=0,000<0.05$) entre la calidad del servicio educativo y el liderazgo de la gestión educativa según la percepción de los docentes y padres de familia.

Tapia (2014) en su estudio titulado “Percepción de los docentes sobre la calidad de la gestión directiva y su relación con la eficacia de la gestión pedagógica en una institución educativa de San Juan, Lima, concluyó que existe relación entre el liderazgo directivo y la eficacia del proceso de planificación curricular se ha determinado un valor correlacional de 0,769 (índice de Pearson).

El papel y la influencia del liderazgo directivo sobre el mejoramiento educativo consiste fundamentalmente en comprometerse y ejecutar prácticas que fomenten el desarrollo de tres variables mediadoras: las motivaciones de los docentes, sus habilidades y capacidades profesionales, y las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores.

Anderson (2010) considera que el liderazgo educativo efectivo presenta las siguientes categorías de práctica: Establecer direcciones. Tiene como objetivo que los actores educativos sientan que laboran en función de un determinado propósito o visión. Las prácticas específicas son: (1) Identificar y articular una visión; (2) Promover la aceptación grupal de objetivos y metas para poder ir acercándose a la realización de la visión; y (3) Generar altas expectativas. Desarrollar personas. Se refiere a la habilidad del líder para potenciar aquellas capacidades y habilidades de los miembros de la organización necesarias para movilizarse de una manera productiva hacia la realización de las metas comunes. Las prácticas concretas son (1) la atención y el apoyo individual a los docentes, (2) su estimulación intelectual, y (3) la provisión de modelos de actitud y de comportamiento consistentes con la realización de dicha visión y metas. Rediseñar la organización. Se refiere a las acciones directivas con el propósito de establecer condiciones de trabajo que le permiten al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades. Las prácticas concretas son: (1) fortalecer la “cultura” profesional de la escuela, (2) modificar la estructura organizacional, (3) potenciar relaciones productivas con la familia y la comunidad, y (4) aprovechar bien el apoyo externo de agentes externos,

sean las autoridades educativas u otras fuentes de recursos.

Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela. Se refiere a las funciones y acciones de gestionar la instrucción en la escuela. Las prácticas concretas son: (1) la dotación de personal (selección de docentes, decisiones a la interior de la escuela respecto del personal profesional), (2) la provisión de apoyo técnico y material a los docentes (desarrollo de currículo, recursos materiales), y (3) la supervisión de los docentes.

Así que no son las funciones en sí mismas las que distinguen a los directores eficaces, sino su manera de ejecutarlas. Arohuanca-Percca (2016) , presentó un reporte que evidenció el trabajo dentro de un proceso de formación, con el objetivo de informar y describir el proceso pedagógico y vivencial en las jornadas de trabajo en la etapa de inducción a directivos de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico Productiva de la Región Puno; específicamente el vivenciado con los Directores y Subdirectores del aula 7B en la Sede Juliaca. Donde la observación directa y la interactividad, permitieron sistematizar este trabajo, mostrando un proceso que buscó facilitar el entendimiento del nuevo rol del directivo en las Instituciones Educativas basados en un liderazgo pedagógico que les permitirá empoderamiento desde una gestión administrativa hacia una gestión pedagógica, con un plan de trabajo anual que busque la implementación de compromisos e indicadores de gestión escolar utilizando aplicativos informáticos. Por lo cual indicó que la dimensión Liderazgo directivo de la variable Gestión institucional tiene un rol importante en la educación.

Tercera discusión; en cuanto al Objetivo específico 2: Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre la Planificación estratégica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se cumplió con el objetivo y los resultados indicaron el nivel de percepción sobre la Planificación estratégica es regular, 70,28%; mientras que el nivel eficiente tiene un 18,75%, y un 13,25% manifestaron que es ineficiente.

Estos resultados coinciden con los de Areche (2013) quien halló una relación significativa entre la calidad del servicio educativo y la organización de la gestión institucional, siendo esta correlación positiva y alta.

Asimismo, Elera (2010) encontró una relación significativa entre la planificación estratégica y la calidad del servicio, pero su coeficiente de correlación es positiva débil, según los docentes. En esa línea Ramirez (2015) reportó que en su investigación existió una relación significativa entre el planeamiento estratégico y la calidad de la gestión en las instituciones educativas públicas de Lima.

Consortio de Universidades (2016) manifiesta que mantener el planeamiento estratégico en el nivel y con las metodologías actuales es una ruta clara hacia el fracaso. Si hay problemas cuando se tienen buenos vientos externos, la situación se torna compleja cuando están en contra. Esas son las circunstancias que está enfrentando la economía peruana y no se esperan mayores cambios en el futuro cercano. Se depende más de nuestros conocimientos, habilidades y capacidad de gestión. A lo largo del tiempo hemos desaprovechado el planeamiento estratégico. Hay que superar los estigmas del planeamiento estratégico peruano del pasado y mirar hacia el futuro. Es claro que se trata de la primera política pública y la primera etapa de todo proceso administrativo. El planeamiento debe ser cercano a la gente, respondiendo a sus preocupaciones.

Lo que corrobora que la dimensión Planeamiento estratégico de la variable Gestión institucional tiene un rol importante para el buen desempeño institucional

Cuarta discusión; En cuanto al Objetivo específico 3: Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre la Evaluación de la gestión educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017 se cumplió con el objetivo y los resultados evidenciaron que el nivel de percepción es eficiente representado con un 49%, mientras que el nivel regular tiene un 32,53%, y un 18,47% de los encuestados lo perciben como ineficiente.

Estos resultados coinciden con los resultados hallados por la investigación de Ticona (2014) en la que se estableció que hay una correlación positiva y fuerte entre la evaluación de la Gestión Académico y las Competencias Docentes respecto a la Formación Profesional, desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - 2013.

Asimismo, Alvarado, Morales y Aguayo (2016) en la investigación que realizaron en la Universidad Autónoma de Nuevo León y en el Tecnológico de Monterrey, la mayor parte de los estudiantes encuestados de ambas instituciones parecen tener una percepción positiva sobre la calidad percibida en los servicios que les brindan sus respectivas casas de estudio. También, en la misma línea, Arciniegas y Mejías (2016) en su investigación realizada con estudiantes de la Universidad Militar Nueva Granadalos resultados indicaron que la mayor parte del estudiantado se siente conforme con el servicio educativo. No obstante, aún los servicios de la UMNG no son estimados como excelentes, por lo que existen aspectos a controlar. Por tanto, el estudio permitió plantear, a futuro, acciones y planes de mejora relacionados con la gestión de calidad.

Según el Consorcio de Universidades (2005) toda institución de educación superior requiere autorregularse para lograr su misión y objetivos. La autorregulación aplica la autoevaluación como herramienta en la búsqueda de la excelencia. Las instituciones que se autorregulan, revisan continua y sistemáticamente los objetivos de sus tareas, establece un sistema eficiente de información que se sustenta en hechos y opiniones de los diversos estamentos, actúa sobre la base de estudios científicos, y relaciona los resultados con la planificación, la asignación de recursos y el mejoramiento de los procesos institucionales. Para que un proceso de autoevaluación tenga éxito se requieren ciertas condiciones claves: a) Una motivación interna de sus miembros, que les permita estar acuerdo y que quieran realizar el trabajo. Un decidido respaldo institucional, los directivos otorguen al proceso su real valor y que den el apoyo político y administrativo, y los recursos necesarios para la autoevaluación y para la puesta en práctica de las sugerencias del comité evaluador. c) Un liderazgo legítimo,

fuerte y eficaz. d) La participación de los integrantes de la organización, los verdaderos protagonistas del proceso.

D'Alessio (2015) en su libro *Planeamiento Estratégico del Sistema Educativo del Perú 2015-2024* de CENTRUM – CATOLICA, 2016 incluye planes estratégicos para cada uno de los ocho niveles que forman el sistema educativo en el Perú, con recomendaciones específicas y generales en cada caso. Entre las más importantes figuran: En el Sistema Educativo Preescolar, el plan propone incluir como parte del currículo utilizar las tecnologías de la información (TIC) como herramientas complementarias de la tarea educacional, donde se le permita al niño interactuar con la tecnología de manera guiada y objetivos para el desarrollo del aprendizaje. Ello sin desmedro del tiempo asignado a actividades físicas y recreativas. Asimismo, mejorar la escala salarial de los docentes, estandarizar los aspectos que conforman la educación entre el sector público y el sector privado, como parte del principio de igualdad y equidad. Ejercer por parte del Estado un mayor liderazgo acerca de la promoción de investigación y desarrollo, promoviendo asociaciones público privadas enfocadas en el financiamiento de investigaciones, y estableciendo alianzas con universidades, centros de investigación independientes, establecer una acreditación para la carrera de profesor de educación preescolar establecidas en universidades y en institutos superiores. Por lo cual ratifica que la dimensión Evaluación de la gestión educativa de la variable Gestión institucional tiene un papel importante en el manejo directivo.

Quinta discusión; En cuanto al Objetivo específico 4: Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre el Clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se cumplió el objetivo y los resultados evidenciaron que el nivel de percepción es ineficiente en un 40,16%, mientras que el nivel regular tiene un 32,13%, y un 27,71% lo percibe como eficiente.

Al respecto, Polanco (2016) en su investigación realizada en el Instituto Tecnológico de Administración de Empresas de San Pedro Sula, Tegucigalpa,

concluyó que el clima laboral influye en la satisfacción laboral de los docentes lo que se refleja en un mejor desempeño profesional que repercute en la calidad educativa del servicio que se brinda a los jóvenes en proceso de formación para poderse integrar en la sociedad, fortaleciendo el perfil de egreso en función de las exigencias del mercado laboral.

Asimismo, Porras (2013) en su investigación desarrollada en instituciones educativas del Municipio de Villavicencio , Colombia, halló que de las siete dimensiones estudiadas a través del cuestionario aplicado a los docentes, el clima de trabajo es la dimensión que muestra mayor incidencia en su satisfacción, fundamentalmente, los factores asociados al 'sistema relacional escolar' (relaciones con los diversos actores educativos).

Lozado (2013) en su estudio realizado en el Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba (UEMAR), Ecuador, halló que la percepción del clima institucional, se encuentra entre muy bueno y sobresaliente; el 63% de las estudiantes del Bachillerato se sienten motivadas, aman a su colegio, mantienen buenas relaciones con los docentes y directivos, representan al colegio en diferentes eventos y eso hace que el mayor porcentaje perciba un clima óptimo, lo que constituye una gran fortaleza de la institución.

Chiavenato (2009), señaló que el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los integrantes de la institución. Considera sumamente importante el grado de motivación de los miembros. Por tanto, existe un clima positivo cuando satisface las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y es negativo cuando no se alcanza a satisfacer esas necesidades.

Goncalves (1997) sostuvo que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)

Paula Szeinman de HayGroup Perú, (2015) en una entrevista dada a la revista

Gestión en el artículo Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio, manifestó que la adecuada gestión del clima organizacional dentro de una empresa es muy importante porque se refleja en la satisfacción de los trabajadores, en el compromiso de los trabajadores con su organización, más allá de las responsabilidades de su cargo. Además tiene que ver con el soporte o el apoyo necesario que brinda la institución para que, en conjunto con este compromiso y su apego afectivo a la organización, pueda dar un buen desempeño en sus labores. Por ello, los colaboradores deben tener claro hacia dónde va la institución y comunicar eso a las personas. De esta manera, las personas pueden saber cómo contribuyen a ese ambiente de trabajo y a esos resultados. Asimismo, el ambiente de trabajo debe contar con líderes que busquen llegar a resultados pero en función a la buena gestión de las personas y que no es lo mismo llegar a resultados a costa de un mal manejo de las personas, Justamente un mal manejo del clima organizacional en una institución ocasiona que las propias personas no se sientan energizadas ni emocionalmente identificadas con su institución y eso repercute en los resultados de su área de trabajo y de toda la organización. Lo expuesto, precisa o corrobora que la dimensión Clima organizacional de la variable Gestión institucional es sumamente importante.

Sexta discusión; En cuanto al Objetivo específico 5: Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre la Capacitación del personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se cumplió el objetivo y los resultados evidenciaron que el nivel de percepción es eficiente (41,43%), mientras que el nivel regular tiene un 36,65%, y un 21,91% indicó que es ineficiente. Estos resultados coinciden con Reyes y Reyes (2012) en la que concluyó que los estudiantes valoran las dimensiones “Compromiso con la Eficacia” y la de “Servicio Eficaz”; es decir desean que el personal en general ostente las competencias profesionales requeridas para los diferentes puestos para inspirar credibilidad y confianza en que pueden ejecutar el servicio prometido de forma fiable y cuidadosa, así como la disposición para atenderlos puntualmente.

Asimismo, Alvarado, Morales y Aguayo (2016) hallaron que entre los factores de la calidad educativa, según la percepción de los estudiantes de educación superior, destaca la preparación que ostenta el personal docente para transmitir los

conocimientos y otorgar una formación integral y humana a los alumnos.

La capacitación es proporcionar o transmitir los conocimientos que la institución requiere que el colaborador desarrolle dentro del área o departamento que se le asigne para el efectivo desempeño de sus actividades, dándole así, las herramientas para un mejor desempeño laboral en beneficio de la organización. La capacitación es motivante para los actores educativos ya que aprenden y actualizan sus conocimientos, logrando así el desarrollo personal y las posibilidades de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico.

Chiavenato (2000) expresó que la capacitación se trata de experiencias de aprendizaje que permiten que los individuos en todos los niveles de la institución puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar actitudes y habilidades que los beneficiarán personalmente y a la organización.

Astete (2014), presidente del Comité de Recursos Humanos de la Cámara de Comercio Americana en el Perú (AmCham) en el artículo del diario El Comercio, ¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral? mencionó que en el Perú, cuatro de cada cinco empresas -medianas y grandes- invierten en la capacitación laboral de los colaboradores jóvenes. Sin embargo, las inversiones son muy bajas y son pocas las empresas decididas a invertir de forma sostenida en este concepto. "Se estima que a nivel internacional, las empresas invierten entre 4% y 5% del total del costo laboral - remuneraciones del personal más los aportes inherentes a esta contraprestación-. (...) [En cambio] en el Perú estamos todavía en camino hacia ello, estamos a niveles, en promedio, de 1% del total del costo laboral de una empresa". Solo los segmentos de consumo masivo, retail, banca e industria son los que más dinero destinan en capacitar a su sus colaboradores. "Sin capacitación, nuestro personal no llega a tener un desempeño aceptable, es decir, no va a llegar a desenvolverse, a lograr el 100% del resultado que se espera de cada una de las personas con las que trabajamos", recordó.

Considerar la capacitación como una inversión encaminada a los resultados de la empresa aportará en la disminución de la rotación de los colaboradores, que de acuerdo al directivo de AmCham, sí generan costos directos para las organizaciones, calculados entre 3 a 6 meses de sueldo del personal que se retira de la compañía. Solo el 50% de empresas en el Perú logra retener a su personal.

Entonces, para evitar una alta rotación en las organizaciones, Astete recomienda que los empleadores deben considerar un proceso correcto de selección, en el que el participante pueda adaptarse de forma rápida a su nuevo empleo y entienda qué es lo que se espera de él en la empresa. Además, las expectativas del empleador deben de alinearse con las del trabajador, todo ello gracias a reglas claras y un proceso de evaluación constante. De esta forma, se podrá identificar a los mejores talentos para ofrecerles, como parte de una estrategia de retención, planes de desarrollo en la empresa, capacitación (en el país o en el extranjero), financiamiento de los estudios, promociones programadas, entre otros, los cuales elevarán su tiempo en la firma.

Por lo cual indica que la dimensión Capacitación personal de la variable Gestión institucional tiene un rol importante en el desarrollo personal.

Séptima discusión; En cuanto al Objetivo específico 6: Determinar el nivel de Percepción de los padres de familia sobre el Desempeño docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017, se cumplió con el objetivo y los resultados evidenciaron que nivel de percepción es eficiente representado con un 51,41%; mientras que el nivel regular, 35,74%, y 12,85% lo percibe como ineficiente. En la misma línea, Ticona (2016) en su investigación encontró, desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2013, una correlación significativa (fuerte y positiva) entre la evaluación de la variable Competencias Docentes y Formación Profesional alcanzando un valor de $\rho = 0.7685$; lo que le permitió afirmar que si mejora las Competencias de los docentes universitarios de la Facultad de Educación de la UNMSM mejora la Formación profesional de los estudiantes.

Asimismo, Martínez, Guevara y Valles (2016) realizaron un estudio acerca de la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa en instituciones educativas de Chihuahua, México y los resultados hallados indicaron que para poder proporcionar una escuela de calidad, se deben considerar estas cuatro categorías de la siguiente manera: 1. Escuela. Debe contar con un buen líder, en

este caso el director, quien deberá mantener una comunicación eficiente con los docentes y padres de familia, para involucrarlos en el trabajo colaborativo. 2. Docente. Que presenten un perfil idóneo, que estén en constante preparación, permitiendo conocer, aplicar y dominar el programa de estudios vigente, así como que tengan el dominio completo de las diferentes tareas que realice en su puesto, además de contar con el plan anual de su grupo, que se integrará al plan escolar y servirá como referente para superar las debilidades encontradas. 3. Padres de familia. Se necesita establecer un diálogo con ellos, con el fin de concientizarlos sobre la calidad de su labor como padre de familia, y así emprender una labor mancomunada que beneficiará a los alumnos. 4. Las autoridades de los tres órganos de gobierno. Deben unirse al trabajo colaborativo de las instituciones escolares, dejando a un lado el papel de fiscalizador de los docentes, para pasar a ser un gestor en pro de las escuelas y de los alumnos.

Paredes (2015) llegó a la conclusión que existe una relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2012. Asimismo, el rendimiento académico tiene relación significativa con la planeación del curso, el aprendizaje significativo, el dominio de la materia, la ética y el desarrollo sustentable y la evaluación. La concepción del docente en la actualidad es la de orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no solo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

Guzmán (2011) basándose en Bandura (1977), Ferreres e Imbernón (1999) y McAlpine y Weston (2002) consideró que un docente universitario debe reunir los siguientes dominios o cualidades docentes:

- a. Dominio amplio y especializado de la disciplina que enseña. Manejar sus hechos, conceptos y principios. El uso de las mejores formas para organizar y conectar las ideas.
- b. Dominio pedagógico general, que le permite organizar y desarrollar la clase mediante distintas estrategias y técnicas didácticas y creando un clima

- adecuado para el aprendizaje.
- c. Dominio pedagógico específico del contenido. Organizar, presentar y manejar los contenidos, los temas y problemas de la materia considerando las necesidades e intereses del aprendiz así como la propia epistemología de la disciplina y de lo que se espera que realice un profesional de la misma.
 - d. Dominio curricular. Diseñar programas de estudio que comprendan el tipo de contenidos y las metas del programa, la selección y el empleo de los materiales didácticos pertinentes, las estrategias y recursos didácticos y la evaluación de los aprendizajes.
 - e. Claridad acerca de las finalidades educativas. Incluye los propósitos concretos de su materia y los fines últimos de todo el acto educativo: actitudinal y de transformaciones personales.
 - f. Ubicarse en el contexto o situación donde enseña. Considerar la denominada "cultura disciplinaria", que comprende los rasgos, modos de actuar y de ser de cada disciplina, los comportamientos que favorece, aprecia o castiga y que la hace distinta a otra
 - g. Conocimiento de los alumnos y de los procesos de aprendizaje. Conocer quién es el aprendiz y cómo ocurre el proceso de aprendizaje. Requiere la capacidad de identificar las diferentes clases de ideas previas y preconcepciones que por lo regular tienen los estudiantes, y entonces encaminar su enseñanza a transformarlas.
 - h. Adecuado conocimiento de sí mismo. Reconocer sus valores personales, sus fortalezas y debilidades como docente y persona. Manejar un adecuado equilibrio emocional, saber manejar pertinentemente las habilidades interpersonales para promover relaciones adecuadas con los estudiantes.
1. Sentirse auto-eficaz. Es la confianza de tener la capacidad para lograr el aprendizaje de los alumnos; tener la disposición y seguridad de enfrentarse a retos y superarlos.
 2. Dominio experiencial. Usar sus vivencias personales o experiencia y las maneras como antes enfrentó esas dificultades.

MINEDU (2017) plantea un instrumento con 6 desempeños a ser evaluados

en Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje; maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje, promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico; evalúa el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza; propicia un ambiente de respeto y proximidad; regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

La jefa de Evaluación Docente del Minedu del 2017, niega que la prueba sea punitiva o que incluya un recorte de salario o descenso de escala en la CPM. Indica que los docentes que tengan un bajo promedio recibirán una capacitación del Minedu por seis meses en el verano del 2018 y serán nuevamente evaluados ese año. La evaluación de desempeño docente se realizará en forma progresiva en los próximos 5 años hasta el 2021 e incluye a todos los profesores de inicial, primaria (115 mil aprox.) y secundaria (85 mil aprox.). Un total de 26 mil docentes de inicial serán evaluados entre este y el próximo año. En el 2018 se arrancará con los docentes de inicial (escalas 1 y 2 de la CPM) y de primaria (escalas 3 a 8). El comité de evaluación estará presidido por el director del colegio, el subdirector y un profesor de otro centro educativo que será de mayor escala que su colega.

Por lo tanto la dimensión Desempeño docente de la variable Gestión institucional, tiene un rol importante en el presente estudio

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión; El nivel de Percepción de los padres de familia de la gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar en el presente año 2017, es el nivel Regular con un 66,67% (166 padres de familia de un total de 249), teniendo su mayor representación en la carrera de de tecnología de Análisis químico que percibe en su gran mayoría el nivel de regular con un 77,78% (35 padres de un total de 45).

Segunda conclusión; El nivel de Percepción de los padres de familia del Liderazgo directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar en el presente año 2017, es el nivel eficiente con un 44,18% (110 padres de familia de un total de 249), teniendo su mayor representación en la carrera de de Contabilidad que percibe en su gran mayoría el nivel de eficiente con un 56,10% (23 padres de un total de 41).

Tercera conclusión; El nivel de Percepción de los padres de familia de la Planificación Estratégica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar en el presente año 2017, es el nivel regular con un 70,28% (175 padres de familia de un total de 249), teniendo su mayor representación en la carrera de de Enfermería que percibe en su gran mayoría el nivel de regular con un 77,50% (31 padres de un total de 40).

Cuarta conclusión; El nivel de Percepción de los padres de familia de la Evaluación De La Gestión del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar en el presente año 2017, es el nivel eficiente con un 49% (122 padres de familia de un total de 249), teniendo su mayor representación en la carrera de de Contabilidad que percibe en su gran mayoría el nivel de eficiente con un 58,54% (24 padres de un total de 41).

Quinta conclusión; El nivel de Percepción de los padres de familia del Clima Institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar en el presente año 2017, es el nivel deficiente con un 40,16% (100 padres de familia de un total de 249), teniendo su mayor representación en la carrera de de Electrotecnia Industrial que percibe en su gran mayoría el nivel de deficiente con un 72,73% (8 padres de un total de 11).

Sexta conclusión; El nivel de Percepción de los padres de familia de la Capacitación Del Personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar en el presente año 2017, es el nivel eficiente con un 41,43% (104 padres de familia de un total de 249), teniendo su mayor representación en la carrera de Administración de empresas que percibe en su gran mayoría el nivel de eficiente con un 51,16% (22 padres de un total de 43).

Séptima conclusión: El nivel de Percepción de los padres de familia del *Desempeño Docente* del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar en el presente año 2017, es el nivel eficiente con un 51,41% (128 padres de familia de un total de 249), teniendo su mayor representación en la carrera de Administración de empresas que percibe en su gran mayoría el nivel de eficiente con un 79,07% (34 padres de un total de 43).

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis descriptivo a consecuencia de los cuestionarios aplicados a los Padres de Familia del Instituto Superior Tecnológico Público Simón Bolívar-Callao, se realiza las siguientes recomendaciones:

Primera recomendación; Si bien es cierto los resultados indican que existe un nivel de percepción regular, se recomienda que la Dirección debe establecer otras estrategias de participación, entre padres de familia e Instituto, respecto a la Gestión Institucional referidas al trabajo en equipo (entre directivos, docentes y PPF); a elaboración de proyectos productivos, clima organizacional, capacitaciones conjuntas, al proceso de enseñanza-aprendizaje a fin de que los PPF se sientan partícipes de la gestión institucional.

Segunda recomendación; Los resultados indican que el nivel de percepción sobre la Planificación Estratégica es regular, por lo tanto, se recomienda que la dirección forme grupos de trabajo con los padres de familia a fin de que apoyen en el análisis del diagnóstico institucional, la priorización de problemas y el planteamiento de proyectos para la solución.

Tercera recomendación; Para mejorar el nivel de percepción del clima institucional, la dirección debe realizar talleres que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales, los valores personales e institucionales a fin de dar solución a los conflictos entre el personal. También hacer un trabajo personalizado con aquel personal resistente al cambio.

Cuarta recomendación; Se recomienda la aplicación del cuestionario a la totalidad de padres de familia para conocer cómo perciben la gestión institucional. Asimismo, sería importante conocer el nivel de percepción de los estudiantes de los últimos ciclos de las diversas carreras profesionales técnicas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acero, L. (2003). *Clima y comportamiento en la organización*. Venezuela: Los Andes
- Alcocer, A. (2003). *La organización empresarial*. Lima: Cultura
- Alvarado, E., Morales, D. y Aguayo, E. (2016). *Percepción de la calidad educativa: caso aplicado a estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León y del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey*. *Rev. educ. sup* vol.45 no.180 México oct./dic. 2016. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602016000400055&lng=es&nrm=iso
- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejanas.
- Alvarado, O. (2002). *Gestión educativa. Instrumentos*. Lima: Editorial Udegraf.
- Alvarez, M. (1992). *La formación de los equipos directivos*. La Rioja: Mc Graw Hill.
- Anzola, Olga (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Arana, M. (1998). *“Principios y procesos de la gestión educativa”* Editorial San Marcos, Lima-Perú.
- Arohuanca-Percca, P. (2016). *Liderazgo pedagógico en las Instituciones Educativa Públicas – Programa de Inducción 2015*. *Journal of Hih Andean Research*. Vol. 18 N° 1 (2016). Recuperado de <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/article/view/185>.
- Arciniegas J. y Mejías A. (2016). *Percepción de la calidad de los servicios prestados por la Universidad Militar Nueva Granada con base en la escala Servqualing, con análisis factorial y análisis de regresión múltiple*. *Revista de*

Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 8, núm.1, enero-junio, 2017, pp. 26-36. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449852109003.pdf>

Arias, W., Zavala, S. y Bernilla, A. (2014). *Gestión de la calidad educativa y rendimiento académico en la institución educativa Arequipa*. Apunt. cienc. soc.2014; 04 (01). Recuperado de <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/viewFile/237/23>

Arnheim R. (1986), *Arte y percepción visual*.

Recuperado de

https://monoskop.org/images/9/9e/Arnheim_Rudolf_Arte_y_percepcion_visual.pdf

Bass, B.M. (1990). *Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas*. México: Interamericana

Berrocal, S. (2007). *Clima institucional y la calidad del servicio educativo ofertado por las II.EE.PP. del nivel secundaria de la urbanización Dulanto del Callao-2006*. Tesis de post grado UNE. Lima.

Borjas, B. (2003). *La gestión educativa al servicio de la innovación*. Caracas – Venezuela: Fundación Santa María.

Bernal, C. (2010). *Metodología de investigación científica*. (3ra ed.). Lima: Pearson.

Bolívar, A. (2001). *Liderazgo y reestructuración escolar*. Granada (España): Universidad de Granada. Recuperado de http://www.programacrece.cl/documentos/liderazgo_educativo.pdf

Burns, James (1978). *Leadership*. U.S.A.: Harper & Row.

Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3ra ed.). Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.

- Cheung, J. (2012), *Perspectivas de una gestión tecnológica de la administración pública y un nuevo proceso jurisdiccional en la sociedad del siglo XIX*.
- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Grafica Educativa.
- Consortio de Universidades (2005). Gestión de la calidad para instituciones de educación superior: Procesos de autoevaluación y acreditación.
Recuperado de <http://www.consortio.edu.pe/wp-content/uploads/2014/04/Gesti%C3%B3n-de-la-Calidad.pdf>
- Corbella, R. (1994). *Descubrir la Psicología. Percepción*. Barcelona: Editorial Folio.
- D'Alessio, F. (2015). *Planeamiento Estratégico del Sistema Educativo del Perú: 2015-2024*. Lima: CENTRUM Católica Graduate Business School
- Davis, G.A. y Thomas, M.A. (1992). *Escuelas eficaces y profesores eficaces*. Madrid: La Muralla.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*, (11va. Edición) México: Pearson Educación.
- Díaz Barriga, F. y Hernández, G. (2002): *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Editorial Cámara Nacional de Industria, México.
- Elera, R. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio con la calidad en una institución educativa pública de Callao*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Fernández, J.C. (2007). *La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación*. San Fernando (Chile): Universidad La República. Recuperado de <http://www.liceus.com/cgi->

bin/ac/pu/Evaluacion%20Docente2.pdf

Fischman, D. (2005). *El líder transformador I*. Lima: UPC- El Comercio.

Frisancho, A. (2016). *Análisis comparado de la percepción de la calidad de enseñanza que se realiza en los Programas Especiales de la Facultad De Educación de la UNMSM*. *Investigación educativa*. 17 (2) p. 121 – 141.

Recuperado de:

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/viewFile/8213/716>

Gamarra, I. (2011). *Estilos de gestión de los directivos y su relación con la calidad de la conducción de las instituciones educativas de ex variante técnica de la UGEL N° 03 de LIMA*. (Tesis de Maestría). UNMSM.

García, I. (2006). *La formación de clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. Granada: Universidad de Granada, Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento.

García, V. (2015). *Percepción de la gestión del marketing educativo y valoración de la formación académica cultural en estudiantes universitarios*. (Tesis de Doctorado). Universidad San Martín de Porres. Lima. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1965/1/garcia_hvr.pdf

Gardner, H. (1998). *Mentes líderes. Una Anatomía del Liderazgo*. España: Paidós.

Gento, S. (2008). *Participación en gestión educativa*. Madrid: Paidós

Gibb, C.A. (1969). Leadership. (2nd ed., Vol4). In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *The handbook of social psychology* Reading, MA: Addison.Wesley. Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Javier

Vergara Editor.

González, M. (2002). *La Percepción*. Recuperado de html.rincóndelvago.com/percepción_3html.

Gorrochotegui, A. (1997). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. Madrid: Editorial La Muralla.

Greenfield, W. (1987). *Instruccional Leadership*. Boston: Allyn Bacon.

Guabloche, M. (2007), *La gestión escolar a través de la historia profesional de una directora de escuela pública en Lima Metropolitana*. (Tesis de magíster) Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Guzmán, J. (2011). *La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo?* Revista Perfiles educativos vol.33 spe México ene. 2011. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012

Halpin, A. & Croft, D. (1962). *The organizational climate of schools*. Washington: University Press.

Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.

Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional* (10^a Ed.). México, D.F.: Thomson editores.

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2005). *Administración, un enfoque basado en competencias*. (10ma. Edición) México: Thomson Editores, S.A

Kreps, G. L. (1995). *La comunicación en las organizaciones*. Wilmington: EditorialAddison – Wesley Iberoamericana.

- Leonardo Oviedo (2004). *La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt*. Revista de Estudios Sociales, no. 18, agosto de 2004, 89-96. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a10.pdf>
- Litwin, S. y Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México:Fondo de Cultura Económica.
- Lorenzo, M. (2004). *La función del liderazgo de la dirección escolar: Una Competencia transversal*. Enseñanza, 22, p. 193-211. Universidad de Salamanca.
- Lozado, M.(2013). *Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba (UEMAR)*. (Tesis de Maestría). Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5531/1/UPS-QT03846.pdf>
- Martí, M., Gil, F. y Rodríguez, F. (2003). *Análisis transcultural del liderazgo organizacional*. Encuentros en Psicología Social. 1 (5), p. 107 – 112
- Martínez, Guevara y Valles (2016) *El desempeño docente y la calidad educativa*. Revista Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134 Universidad Autónoma Indígena de México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Matlin M. y Foley H. (1996). *Sensación y percepción*. Madrid: 3era Edic. Editorial: PRENTICE HALL HISPANOAMERICANA S.A
- Mendoza, M. & Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Investigación y Reflexión. XIV (1), 118-134. Recuperado de <http://www.umng.edu.co/revcieco/2006/PDF%20de%20Corel/Elliderazgo.p df>

- MINEDU (2017). *Rúbrica de observación de aula para la evaluación del desempeño docente. Manual de aplicación*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/kathycarbajal52/rubricas-de-observacin-de-aula-para-la-evaluacin-del-desempeo-docente>
- Molero, F. (2002). *Cultura y liderazgo. Una relación multifacética*. *Boletín de Psicología*. Universidad de Valencia, 76, p. 53-75. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá.
- Mosquera, E. (2011). *Gestión del capital intelectual de las instituciones educación superior. Caso Universidad Nacional de Colombia- sede Manizales*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Paredes, R. (2016). *La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2012*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/922/TD%20CE%20P26%202015.pdf?sequence=1>
- Pidgeon, N. (1998). *Risk assessment, risk values and the social science programme: why we do need risk perception research*. *Reliab Engineering Syst Safety*, 59, p. 5-15.
- Polanco, C. (2014). *El Clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad San Pedro Sula, Cortés*. (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa, Honduras. Recuperado de

file:///C:/Users/soledad/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-p

Porras, E. (2013). *Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio (Colombia). Estudio de casos múltiples.* (Tesis de Doctorado). UNED. Colombia. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Eporras/Documento.pdf>

Pozner, P. (2000). *Gestión educativa estratégica.* Módulo 2. IIPE - UNESCO Sede Regional Buenos Aires – Argentina.

Ramirez, Y. (2015). *El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de Chorrillos-Lima, 2013.* (Tesis de Doctorado). Universidad San Martín de Porras, Lima. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1962/1/ramirez_myp.pdf

Ramos, I. (2016). *“Participación de los padres de familia y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas del nivel inicial UGEL –Canchis – Cusco 2015. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Puno.* Recuperado de http://repositorio.uancv.edu.pe:8080/bitstream/handle/UANCV/776/TESIS%20T036_24702756_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, Oscar y Reyes, M. (2012). *Percepción de la calidad del servicio de la educación universitaria de alumnos y profesores. Revista Internacional Administración y Finanzas.* 5 (5) p. 87 – 98. Recuperado de:

<ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n5-2012/RIAF-V5N5-2012-6.pdf>

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México. Ed Prentice Hall.

Rosero, R. (2012) *Percepciones y prácticas de gestión de directivos y docentes en instituciones educativas del Municipio de Pasto*. *Revista Unimar*. 59, p. 41 – 54.

Recuperadode:

file:///C:/Users/soledad/Desktop/OLINDA/percepciones%20%20y%20practicas%20%202012.pdf

Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional, ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* *UNIrevista*, 1 (3). Recuperado de http://www.alaic.net/ponencias/UNIrev_Salazar.pdf 77

Senlle Szodo, A. y Gutiérrez Francescon, N. (2005). *Calidad en los servicios educativos*. Madrid: Díaz de Santos.

Silas, J. (2016). *Percepción de los estudiantes de nivel medio superior sobre la educación superior. Dos ciudades y cinco instituciones*. *Revista Electrónica Sinéctica*. 38, p. 1-18. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99824765006>

Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. Lima: Editores Importadores S.A.

Stewart, J. (2006). «*Transformational Leadership: An Evolving Concept Examined Through the Works of Burns, Bass, Avolio and Leithwood*». En: *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, Issue #54, June 26, 2006.

Tapia, R. (2014). *Percepción de los docentes sobre la calidad de la gestión directiva y su relación con la eficacia de la gestión pedagógica en la institución educativa “San Juan” del distrito de San Juan de Miraflores - Lima. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.

Recuperado de
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/982/TM%20CE-Ge%20T21%202014.pdf?sequence=1>

Ticona E. (2014). “*Evaluación de la gestión académica y competencias docentes en la formación profesional desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la Facultad De Educación - UNMSM - 2013*”. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3987/1/Ticona_ae.pdf

Vara, A. (2012). *Desde la idea a la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. (3raed.). Lima:USMP.<http://www.institutobolivar.edu.pe/iestpsb/nosotros>

UNESCO. Representación en el Perú – Ministerio de Educación (2013). *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Whittaker J.(1987) *Psicología*. 4ta Edición . México D.F.; Interamericana.

VIII.Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

AUTORA: JULIA OLINDA PORRAS CUELLAR

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General ¿Cuál es la Percepción de los padres de familia de la gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017?</p> <p>Problemas Específicos Problema específico 1 ¿Cómo se viene aplicando la dimensión Liderazgo directivo de la gestión institucional</p>	<p>Objetivo General Determinar la Percepción de los padres de familia de la Gestión institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos Objetivo específico 1 Conocer cómo se vienen aplicando la dimensión Liderazgo directivo según la percepción los padres de</p>	PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos

<p>según la percepción de los padres de familia del IESTP Simón Bolívar, 2017?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cómo se viene aplicando la dimensión Planificación estratégica de la gestión institucional según la percepción de los padres de familia del IESTP Simón Bolívar 2017?</p>	<p>familia del IESTP Simón Bolívar, 2017.</p> <p>. Objetivo específico 2 Establecer cómo se viene aplicando la dimensión Planificación estratégica según la percepción los padres de familia del IESTP Simón Bolívar, 2017.</p>	<p>Liderazgo directivo</p> <p>Planeamiento estratégico</p> <p>Evaluación de la gestión educativa</p>	<p>Toma de decisiones Estilo de liderazgo Participación y trabajo en equipo</p> <p>Diagnóstico Elaboración de proyectos Priorización de problemas.</p> <p>Cumplimiento de metas. Evaluación de la gestión. Evaluación de resultados.</p>	<p>1 al 5</p> <p>6 al 9</p> <p>10 al 13</p>	<p>(1) Totalmente de acuerdo</p> <p>(2) De acuerdo</p> <p>(3) Indeciso</p> <p>(4) En desacuerdo</p> <p>(5) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>EFICIENTE (25 - 58)</p> <p>REGULAR (59 - 92)</p> <p>DEFICIENTE (93 - 125)</p>
			<p>Relaciones interpersonales Solución de conflictos</p>			

<p>Problema específico 3 ¿Cómo se viene aplicando la dimensión Evaluación de la Gestión educativa de la gestión institucional según la percepción de los padres de familia del IESTP Simón Bolívar 2017?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cómo se viene aplicando la dimensión Clima Organizacional de la gestión institucional según la percepción de los padres de familia del IESTP Simón Bolívar 2017?</p>	<p>Objetivo específico 3 Establecer cómo se viene aplicando la dimensión Evaluación de la gestión educativa según la percepción los padres de familia del ISTP Simón Bolívar, 2017.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar cómo se vienen aplicando la dimensión Clima organizacional según la percepción los padres de familia del ISTP Simón Bolívar, 2017.</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Capacitación del personal</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Valores</p> <p>Actualización pedagógica Eficiencia en el uso de los recursos humanos.</p> <p>Planificación curricular. Planificación de la clase. Logro de aprendizaje</p>	<p>14 al 18</p> <p>19 al 21</p> <p>22</p>		
---	--	--	---	---	--	--

<p>Problema específico 5 ¿Cómo se viene aplicando la dimensión Capacitación del Personal de la gestión institucional según la percepción de los padres de familia del IESTP Simón Bolívar 2017?</p>	<p>Objetivo específico 5 Determinar cómo se vienen aplicando la dimensión Capacitación del personal según la percepción los padres de familia del ISTP Simón Bolívar, 2017.</p>			al 25		
--	--	--	--	----------	--	--

<p>Problema específico 6 ¿Cómo se viene aplicando la dimensión Desempeño Docente de la gestión institucional según la percepción de los padres de familia del IESTP Simón Bolívar 2017</p>	<p>Objetivo específico 6 Determinar cómo se vienen aplicando la dimensión Desempeño docente según la percepción los padres de familia del ISTP Simón Bolívar, 2017</p>				
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>		<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>		
<p>TIPO: La presente investigación fue de tipo descriptiva; por el aprendizaje es de tipo cuantitativa, por la finalidad es de tipo descriptiva toda vez que únicamente va a dar a conocer la</p>	<p>POBLACIÓN: La población está constituida por 702 padres de familia de los estudiantes del turno Diurno del Instituto Simón Bolívar</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra está</p>		<p>DESCRIPTIVA: Tablas de distribución de frecuencias, porcentajes y gráfico de barras.</p>		

percepción de los padres de familia sobre la gestión institucional en la institución educativa.	conformada por 249 padres de familia de los alumnos del ISTP Simón Bolívar, turno Diurno.			
---	---	--	--	--

**Anexo B: Cuestionario de Percepción de los padres de familia de
la Gestión Institucional del IESTP Simón Bolívar**

CUESTIONARIO

Estimados padres de familia, le agradeceremos respetuosamente responder el siguiente cuestionario a fin de conocer su percepción sobre la Gestión Institucional en el Instituto Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, Callao.

Usted debe marcar una alternativa por pregunta. El cuestionario es

Anónimo. Respuestas

1. **Totalmente de acuerdo**
2. **De acuerdo**
3. **Indeciso**
4. **En desacuerdo**
5. **Totalmente en desacuerdo**

N ^a	PREGUNTA					
PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
I. Dimensión: LIDERAZGO DIRECTIVO						
1	Considera que el director demuestra un liderazgo democrático con todos					
2	Se facilita la participación de los padres de familia en la toma de decisiones institucionales.					
3	El liderazgo directivo favorece las relaciones con los PPF y la comunidad educativa.					
4	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, se permite el aporte de ideas que favorecen la gestión institucional.					
5	Se considera a los padres de familia en la toma de decisiones					
II. Dimensión: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
6	Se ha dado a conocer el Planeamiento Estratégico de la Institución a los PPF					
7	Los PPF son tomados en cuenta en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional u otros proyectos del Instituto?					
8	La dirección informa sobre el diagnóstico institucional a los PPF					
9	Ha participado en reuniones donde se analiza la problemática institucional					
III. Dimensión: EVALUACION DE LA GESTIÓN						
10	Considera que la Dirección está realizando una gestión institucional adecuada y favorable?					

11	Los PFFF participan con el equipo directivo para realizar evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.?					
12	Se comunica los resultados de la evaluación de la gestión, a la comunidad educativa?					
13	Considera que se cumplen los objetivos y metas de la institución?					
IV. Dimensión: CLIMA INSTITUCIONAL						
14	Considera que existe un buen clima institucional entre los miembros de la Institución?					
15	Considera que existe buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la I.E.?					
16	Cuando existen conflictos, la dirección					

	interviene para su solución?					
17	Los valores institucionales son respetados por los miembros de la comunidad educativa?					
18	Los directivos promueven un buen clima institucional entre todos sus miembros					
V. Dimensión: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
19	Considera que los docentes de la I.E. están capacitados y actualizados.					
20	El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de sus docentes.					
21	El personal de apoyo está capacitado y actualizado.					
VI. Dimensión: DESEMPEÑO DOCENTE						
22	Considera que los docentes tienen un buen desempeño profesional?					
23	Considera que los docentes deben planificar sus clases para lograr mejores aprendizajes					
24	Considera que los docentes promueven la participación activa de los alumnos en la clase.					
25	La educación impartida en el instituto cumple las expectativas de los padres de familia.					

Muchas gracias por su colaboración!!

Anexo C: Base de datos

Anexo D. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la **Lic. Julia Olinda Porras Cuellar**, docente del IESTP Simón Bolívar. La meta de este estudio es **Describir la Percepción de los padres de familia de la Gestión Institucional del IESTP Simón Bolívar**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente **30 minutos** de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Lic. Julia Olinda Porras Cuellar. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **Describir la Percepción de los padres de familia de la Gestión Institucional del IESTP Simón Bolívar**

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente **30 minutos**.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la **Lic. Julia Olinda Porras Cuellar** al teléfono 988273044

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a a la Lic. Julia Olinda Porras Cuellar al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha (en letras de imprenta)