



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Calidad en la Gestión Educativa de los Institutos de
Formación Docente Instituto de Educación Superior
Pedagógico Público y Pedagógico Público de Educación
Física de Huancavelica 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Educación

AUTOR:

Mg. Carrizales Galindo, Clidy Robert

ASESOR:

Dr. Bullón Canchaya, Ramiro Freddy

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad Educativa

PERÚ – 2018

DEDICATORIA:

Este trabajo de investigación está dedicado a Cristhian y José, mis admirados hijos quienes son la energía que me inspira a seguir superándome.

Clidy Robert.

AGRADECIMIENTO

A mis recordados padres, Teófilo y Dolores quienes están en la gracia de nuestro hacedor.

Al personal directivo, jerárquico, docentes, estudiantes, personal administrativo de los Institutos de formación docente Instituto de educación superior pedagógico público e instituto de educación superior pedagógico público de educación física por las facilidades otorgadas para la aplicación del presente trabajo de investigación.

A la Universidad César Vallejo y al Dr. César Acuña Peralta, rector Fundador de esta casa de estudios, por su apoyo en bien de la educación peruana.

A mi esposa Amanda por el apoyo incondicional e indesmayable que, día a día vela por verme realizado como profesional en la educación de mi familia y pueblo.

A mi asesor metodológico el Dr. Bullón Canchanya, Ramiro Freddy por sus consejos en el desarrollo del informe final de investigación.

A mis colegas de trabajo quienes se interesan por la superación profesional de mi persona.

El autor.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Clidy Robert Carrizales Galindo, estudiante del programa de Doctorado en Educación de la escuela de Posgrado de la universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 23260182, con la tesis titulada “Calidad en la gestión educativa de los Institutos de formación docente Instituto superior pedagógico público y pedagógico público de educación física de Huancavelica 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 tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido plagiada, 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 y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a 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 derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar vallejo.

Trujillo Agosto del 2018



Mg. Carrizales Galindo, Clidy Robert
DNI: 23260182

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado examinador; presento ante ustedes el informe de la Tesis titulada: Calidad en la gestión educativa de los Institutos de formación docente Instituto superior pedagógico público y pedagógico público de educación física de Huancavelica 2017, con el propósito de obtener el Grado Académico de Doctor en Educación, en estricto cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo.

La intención central de este estudio, ha sido establecer la diferencia que existe en la Calidad de la gestión educativa en los Institutos de formación docente Instituto superior pedagógico público y pedagógico público de educación física de Huancavelica 2017, en la gestión de la dimensión institucional, administrativa, pedagógica y de impacto social.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xvi
RESUMO	xviii
I. INTRODUCCIÓN	20
1.1. Realidad Problemática	20
1.2. Trabajos Previos	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	41
II. METODO	42
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, Operacionalización	44

2.3. Población y Muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	48
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	95
V. CONCLUSIONES	102
VI. RECOMENDACIONES	105
VII. PROPUESTA	107
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	113
Anexo N° 01: Instrumento	
Anexo N° 02: Validez del instrumento	
Anexo N° 03: Matriz de consistencia	
Anexo N° 04: Operacionalización de la variable	
Anexo N° 05: Constancias que acredita la realización del estudio	
Anexo N° 06: Plan de mejora	
Anexo N° 07: Base de datos	
Anexo N° 08: Evidencias fotográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Muestra de los Institutos Superiores	53
Tabla 2: Actores	54
Tabla 3: El liderazgo del director y de los directivos es eficaz y reconocido por los grupos de interés y permite el logro de resultados	55
Tabla 4: En el instituto se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en los valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad	57
Tabla 5: La visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales	58
Tabla 6: El Proyecto Educativo Institucional es sustentado y aprobado en diagnósticos de las diversas áreas en concordancia con el PEN y el PER y fue elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés.	59
Tabla 7: En el instituto existe un Comité de Calidad, que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua.	61
Tabla 8: La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos, en el Proyecto Educativo Institucional	62
Tabla 9: El instituto destina anualmente un monto adecuado del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas: procesos pedagógicos, administrativos y de investigación.	64
Tabla 10: El instituto aplica políticas de autogestión, que contribuye a la generación de ingresos propios	65
Tabla 11: En el instituto se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral de todo el personal	66
Tabla 12: En el instituto se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores	68

Tabla 13: El instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas	69
Tabla 14: El instituto cuenta con docentes de excelente nivel académico y son competitivos ante el mercado laboral	71
Tabla 15: Los docentes del instituto aplican estrategias metodológicas adecuadas que permitan el logro de los aprendizajes significativos en los estudiantes	72
Tabla 16: El instituto cuenta con una biblioteca física y virtual, recursos informáticos, audiovisuales, laboratorios y un centro de recursos para el proceso de enseñanza- aprendizaje	74
Tabla 17: En el Instituto, existe y se aplica un programa de formación continua para actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes.	75
Tabla 18: El instituto suscribe convenios con instituciones educativas públicas y privadas; municipales, eclesiásticas y otros organismos	76
Tabla 19: El instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad	78
Tabla 20: El instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores.	79
Tabla 21: Los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución	80
Tabla 22: El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales	82
Tabla 23: Institucional	84
Tabla 24: Administrativa	85
Tabla 25: Pedagógica	86
Tabla 26: Impacto social	87

Tabla 27: Calidad educativa	88
Tabla 28: Contraste de hipótesis para la dimensión institucional	90
Tabla 29: Contraste de hipótesis para la dimensión administrativa	91
Tabla 30: Contraste de hipótesis para la dimensión pedagógica	91
Tabla 31: Contraste de hipótesis para la dimensión de impacto social	92
Tabla 32: Contraste de hipótesis para la calidad educativa	93
Tabla 33: Estadísticos de prueba	94
Tabla 34: Pruebas de normalidad	94

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Instituto superior	54
Figura 2: Actores	55
Figura 3: Liderazgo eficaz de directores que permite el logro de resultados.	56
Figura 4: El clima organizacional se basa en valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad.	58
Figura 5: La visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales.	59
Figura 6: Proyecto Educativo Institucional elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés.	60
Figura 7: Existencia de un Comité de Calidad que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua.	62
Figura 8: Asignación de recursos coherente con objetivos del Proyecto Educativo Institucional	63
Figura 9: Presupuesto anual adecuado para cumplimiento de funciones básicas en el Instituto.	65
Figura 10: El instituto aplica políticas de autogestión, que contribuye a la generación de ingresos propios	66
Figura 11: El instituto aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral del personal	67
Figura 12: En el instituto se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores	69
Figura 13: Instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes.	70
Figura 14: El instituto cuenta con docentes de excelente nivel académico	72
Figura 15: Los docentes aplican estrategias metodológicas adecuadas que permitan el logro de los aprendizajes significativos en estudiantes.	73

Figura 16: El instituto cuenta con infraestructura adecuada para el proceso de enseñanza- aprendizaje.	75
Figura 17: En el Instituto existe y se aplica un programa de formación continua para actualización de los docentes.	76
Figura 18: El instituto suscribe convenios con otras instituciones.	77
Figura 19: El instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad	79
Figura 20: El instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores.	80
Figura 21: Los miembros del instituto tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución.	81
Figura 22: El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales	83
Figura 23: Institucional	84
Figura 24: Administrativa	86
Figura 25: Pedagógica	87
Figura 26: Impacto social	88
Figura 27: Calidad educativa	89

RESUMEN

La presente investigación parte del siguiente problema: ¿Cuáles es la diferencia que existe en la gestión de calidad educativa entre el instituto de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huancavelica e Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica 2017?, Para dar respuesta a la problemática se trabajó con la siguiente hipótesis, existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa entre los institutos de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público y Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica 2017.

La investigación es de tipo básica, obedece al enfoque cuantitativo, para ello se hizo uso del método científico como método general y como específico el descriptivo comparativo. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la observación directa y como instrumento la encuesta de 20 ítems con 5 alternativas de respuesta 1. Nunca (Muy deficiente), 2. Casi nunca (deficiente), 3. A veces (Regular), 4. Casi siempre (Bueno) y 5. Siempre (Excelente). En cuanto a la población, se consideró todo el personal de directivos, docentes, estudiantes y trabajadores administrativos que son 392 del instituto de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huancavelica y 135 del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica, haciendo un total de 527 participantes, para una muestra de 177 personas de ambas instituciones.

Luego del procesamiento de la información se concluye que, no existe una diferencia significativa en la dimensión Institucional, Pedagógica, Impacto social y la calidad de gestión educativa entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica en el año 2017. Sin embargo, se encuentra que existe una diferencia significativa en la dimensión administrativa entre los dos institutos (Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico

Público de Educación Física de Huancavelica), en el año 2017. Y del análisis en conjunto de las dimensiones se observa que sólo el 8.6 por ciento de entrevistados del IESPPH y 11.5 por ciento del IESPPEFH sostiene que en el instituto nunca o casi nunca existe una gestión eficiente; que sólo “a veces” existe una gestión eficiente, lo señalan el 35.3 por ciento del IESPPH y el 41 por ciento del IESPPEFH mientras que el 56 por ciento y 47.5 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre existe una gestión eficiente en el instituto.

Palabras claves: Calidad, gestión educativa, dimensión institucional, administrativa, pedagógica e impacto social.

Quality in the educational management of teacher training institutes Pedagogical Public Higher Education Institution of Huancavelica and Pedagogical Public Higher Institute of Physical Education of Huancavelica, 2017.

ABSTRACT

The present research begins from the next question: What is the difference that exists in the management of educational quality between the teacher training institute Pedagogical Public Higher Education Institution of Huancavelica and Pedagogical Public Higher Institute of Physical Education of Huancavelica, 2017?, To answer the problem, we worked with the following hypothesis, there is a significant difference in the quality of educational management between teacher training institutes Pedagogical Public Higher Education Institution of Huancavelica and Pedagogical Public Higher Institute of Physical Education of Huancavelica, 2017.

The research is basic type, obeys to quantitative approach, for this, the scientific method was used as general method, and as a specific used the comparative descriptive. For the collection of information, the technique of direct observation was applied, and for an instrument, the 20-item survey with 5 response alternatives: 1.Never (Very poor), 2. Almost never (deficient), 3. Sometimes (Regular), 4. Almost always (Good) and 5. Always (Excellent), Regarding the population, all the staff of directors, teachers, students and administrative workers were considered, which are 392 of the teacher training institute Pedagogical Public Higher Education Institution of Huancavelica and 135 of the Pedagogical Public Higher Institute of Physical Education of Huancavelica, making a total of 527 participants, with a sample of 177 people for both institutions.

After processing the information, it is concluded that there is no significant difference in the institutional, pedagogical, social dimension and the quality of educational management between the Pedagogical Public Higher Education Institution of Huancavelica and Pedagogical Public Higher Institute of Physical Education of Huancavelica in the year 2017. However, it is found that there is a significant difference in the administrative dimension between the two institutes (Pedagogical Public Higher Education Institution of Huancavelica and Pedagogical Public Higher Institute of Physical Education of Huancavelica), in the year 2017.

From the overall analysis of the dimensions, it is observed that only 8.6 percent of interviewed of the PPHEIH and 11.5 percent of the PPHIPEH maintains that in the institute there is never or almost never an efficient management; that only "sometimes" there is an efficient management, point out the 35.3 percent of the PPHEIH and the 41 percent of the PPHIPEH while the 56 percent and 47.5 percent of interviewees of the PPHEIH and PPHIPEH respectively indicate that there is always or almost always efficient management in the institute.

Keywords: Quality, educational management, institutional, administrative, pedagogical dimension and social impact.

Qualidade na gestão educativa dos Institutos de formação docente Instituto superior pedagógico público e pedagógico público de educação física de Huancavelica 2017.

RESUMO

A presente investigação parte do seguinte problema: ¿Qual é a diferença que existe na gestão da qualidade educativa entre o instituto de formação docente Instituto de educação superior pedagógico público de Huancavelica e Instituto de educação superior pedagógico público de educação física de Huancavelica 2017?. Para dar resposta à problemática trabalhou-se com a seguinte hipótese, existe uma diferença significativa na qualidade da gestão educativa entre os institutos de formação docente Instituto de educação superior pedagógico público e pedagógico público de educação física de Huancavelica 2017.

A investigação é de tipo básica, obedece ao enfoque quantitativo, para isso se fez uso do método científico como método geral e como específico o descritivo comparativo. Para a coleta da informação aplicou-se a técnica da observação direta e como instrumento a encuesta de 20 itens com 5 alternativas de resposta 1. Nunca (Muito deficiente), 2. Quase nunca (deficiente), 3. Às vezes (Regular), 4. Quase sempre (Bom) e 5. Sempre (Excelente). Em quanto à população, considerou-se todo o pessoal de diretores, docentes, estudantes e trabalhadores administrativos que são 392 do instituto de formação docente Instituto de educação superior pedagógico público de Huancavelica e 135 do Instituto de educação superior pedagógico público de educação física de Huancavelica, fazendo um total de 527 participantes, para uma mostra de 177 pessoas de ambas instituições.

Depois do processamento da informação conclui-se que, não existe uma diferença significativa na dimensão Institucional, Pedagógica, Impacto social e a qualidade da gestão educativa entre o Instituto de educação superior pedagógico público e Instituto pedagógico público de educação física de Huancavelica no ano 2017. No entanto encontra-se que existe uma diferença significativa na dimensão administrativa entre os dois institutos (Instituto de educação superior pedagógico público e Instituto pedagógico público de educação física de Huancavelica), no ano 2017. E do análise em conjunto das dimensões observa-se que só o 8.6 por

cento de entrevistados do IESPPH e 11.5 por cento do IESPPEFH sustenta que no instituto nunca ou quase nunca existe uma gestão eficiente; que só “às vezes” existe uma gestão eficiente, assinalam-no o 35.3 por cento do IESPPH e o 41 por cento do IESPPEFH enquanto o 56 por cento e 47.5 por cento de entrevistados do IESPPH e IESPPEFH respectivamente assinalam que sempre ou quase sempre existe uma gestão eficiente no instituto.

Palavras chaves: Qualidade, gestão educativa, dimensão institucional, administrativa, pedagógica e impacto social.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La gestión educativa como estrategia decisiva y valiosa para la dirección de las instituciones educativas, adquiere mucha importancia en estos últimos tiempos, debiendo constituir la clave e herramienta básica para alcanzar el desarrollo y maximizar la educación peruana, dando énfasis en la educación superior.

Teniendo en cuenta el significado de la gestión educativa en el nivel superior por consiguiente sus efectos en la calidad de formación profesional en nuestro país, consiste en que no se sabe a ciencia cierta cuál de las instituciones de formación docente (ISPPEH y ISPPEFH) es realmente la institución de mayor calidad en la gestión institucional porque cada institución es autónoma y no hay dependencia alguna en la dimensión institucional, administrativa, pedagógica y de impacto social,

Sin embargo, se dice que hay preferencia por el instituto de formación docente IESPPH por ser la más antigua, tiene muchas promociones egresadas, salen bien preparados y en la actualidad están en proceso de acreditación y que en el transcurso de estos meses llegará la verificación externa y podrían estar también logrando la acreditación correspondiente, mientras que el instituto de formación docente IESPPEFH ya han conseguido con el esfuerzo de todos los grupos de interés su acreditación

institucional por tres años; ante esta situación problemática es que se desarrolla este estudio de investigación con respecto a la calidad de gestión educativa de ambas instituciones más emblemáticas de formación docente de la región Huacavelica

1.2. Trabajos Previos

Candia (2010), en su trabajo de investigación referido a la calidad total del profesional y de los que ya culminaron sus estudios en los institutos de educación superior de formación docente y varias universidades.

Para tal efecto sus conclusiones fueron: existe bajo nivel de desempeño profesional de los docentes y egresados en estos diez últimos años en los institutos superiores y universidades, por lo que se demuestra la falta de calidad en el desempeño de sus funciones; por lo que se propone reformar e innovar la formación docente de los institutos y universidades y así mejor para que los servicios profesionales sean realmente de calidad en un mundo de tecnologías y la globalización.

Sapién (2009), en su trabajo de investigación llega a la conclusión de que la calidad educativa en el nivel superior en la modalidad a distancia se consigue identificando múltiples causas que intervienen y que deben ser analizados y evaluados, por una parte una adecuada medición del concepto y por la otra la evaluación de la misma.

Los organismos encargados de la evaluación y acreditación de los programas académicos actualmente centran sus esfuerzos en la modalidad presencial. En virtud del crecimiento de la educación a distancia, hoy en día se están creando Universidades virtuales.

Blanco (2009), en su trabajo de investigación titulada *Diseño de un modelo de gestión integral para las instituciones de educación superior, basada en los lineamientos para la autoevaluación con fines de acreditación del Consejo Nacional de Acreditación CNA*, presentado en la Universidad de Cartagena.

Realizaron un estudio descriptivo que utilizó encuestas y análisis documental para recoger los datos con los que la autora llegó a concluir,

es que la calidad de la gestión educativa está directamente vinculada a la parte académica en la educación superior.

Llegando a las conclusiones de la calidad de los niveles de educación superior dependerá entonces de sus actores para el logro de los resultados esperados y les abra la posibilidad o reto para que las instituciones del nivel superior sean realmente de calidad.

Así mismo Velásquez (2009), en su tesis doctoral titulado *Premisas, criterios e indicadores para evaluar la calidad de la educación en instituciones de formación docente*, realizado en la Tecana american University.

Su tipo de investigación es de campo, de carácter evaluativo, utilizando un diseño no experimental. El escenario de la investigación es la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Como muestra utilizo como caso uno de sus 8 Institutos de formación docente. El grupo de informantes estuvo conformado por 40 sujetos de diferentes dependencias institucionales. Logrando alcanzar las siguientes conclusiones,

El trabajo que se utilizó es un abordaje teórico metodológico diferente que, en otras experiencias venezolanas, fueron los actores institucionales quienes determinaron que evaluar, cuáles son los criterios a utilizar y a través de cuáles indicadores.

Lo cual representa el mayor y más importante aporte a la investigación por ser producto de una construcción colectiva, contextualizada y pertinente en relación a las características de la institución y su ámbito de acción.

Las premisas, criterios e indicadores seleccionados como finales representan el gran aporte de los informantes como parte de los actores institucionales para que al interior de sus propias instituciones pueda orientar su evaluación, esto garantiza la motivación, la confianza a los grupos de interés en la etapa de la evaluación.

En dicha investigación, se evidenció un especial interés a partir de la construcción colectiva las premisas, criterios e indicadores, por promover y participar en la evaluación institucional.

Las premisas, criterios e indicadores presentados en esta investigación como finales y relacionados entre sí constituyen herramientas para promover su evaluación permanente con fines de mejora de su calidad educativa.

Las premisas, criterios e indicadores presentados son el punto de partida para desarrollar las estrategias de evaluación, dentro de la autorregulación o autoevaluación institucional con miras a determinar su calidad en la educación

En su investigación de Cruz (2009), en su tesis *:La acreditación como mecanismo para la garantía del compromiso social de las universidades*, propuesta de criterios e indicadores cuantitativos, trabajo de investigación sobre el proceso de acreditación ejecutado en la Universidad de Catalunya fue con el propósito de optar el grado de Doctor.

Este estudio es de carácter descriptivo situacional o diagnóstica que contó con la participación de 60 participantes para la obtención de información que involucra a varias universidades del mundo.

Llegando a las siguientes conclusiones que el estudio se resumen en los siguientes puntos: demostrar que un proceso de acreditación que busca mejorar la calidad de los servicios educativos no debe seguir un solo enfoque, modelo, teoría o según la coyuntura, sino en base a dimensiones, indicadores y ciertos estándares de calidad.

Las instituciones del nivel educación superior debería entrar en un proceso de modernización y reformas para realmente cumplir con sus fines, principios y funciones de la universidad, el proceso de la calidad educativa, felizmente les está llevando a la mejora de su servicio.

Pérez (1996) citado por Ugaz (2012), Versión ampliada de la ponencia presentada por el autor de la Tercera Reunión General sobre colaboración en educación superior investigación y capacitación en América del Norte, Guadalajara, del 29 de abril de 1996

Manifiesta en esta conferencia internacional sobre investigación y capacitación hace una invocación a las instituciones de educación superior

asumir nuevos retos en todo el planeta, a fin de garantizar la calidad de sus servicios educativos; esto quiere decir que deben de mejorar en lo humano y productivo, asumiendo nuevos desafíos propio de estos tiempos de globalización y competitividad.

Rivera (2005), este artículo de investigación realizado en la universidad de Zulia, con el personal administrativo de las diferentes facultades y dependencias, referido a las teorías de gestión comunicacional e información en el personal administrativo organizacional, plantea a la comunicación como una herramienta clave en la gestión y organización de una institución de calidad.

Candia (2010), en su trabajo de investigación referido a la calidad total de los profesional y de los que ya culminaron sus estudios en los institutos de educación superior de formación docente y varias universidades, remite las siguiente conclusión: el nivel de desempeño profesional de los docentes y egresados en estos diez últimos años en los institutos superiores y universidades es bajo , por lo que se demuestra la falta de calidad en el desempeño de sus funciones; de esta manera propone reformar e innovar la formación docente de los instituto y universidades y así mejor para que los servicios profesionales sean realmente de calidad en un mundo de tecnologías y la globalización.

Ávalos (2009), en su tesis referida a la acreditación, propone un modelo de gestión y enseñanza de la administración y la contabilidad, arribando a las siguientes conclusiones:

- 1) Mejorar la calidad de los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes y los docentes.
- 2) Existen diferencias significativas en cuanto a desempeños entre los docentes y estudiantes en la parte académica.
- 3) Las instituciones de educación superior como política institucional, deben estar en constante evaluación e innovación

Claverie, Gonzáles y Pérez (2008), explican que aproximadamente por los años de 1990, en muchos países de América Latina inicia la preocupación de mejorar la calidad de su sistema educativo.

Asimismo, se venía convirtiendo en parte de las legislaciones de los estados latinoamericanos, pero no solo eso, sino también como una exigencia de los diferentes actores de la sociedad, surgían además en otros ámbitos la discusión y debate de la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa superior.

Hasta hoy en día por ejemplo siguen polemizando sobre su acepción real de la palabra calidad, calidad educativa, calidad total, entre otros términos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión educativa

Las nuevas dinámicas sociales y la tendencia hacia la descentralización de los sistemas educativos, genera que los docentes directivos asuman nuevos roles, tengan la capacidad para actuar de manera autónoma y tomar decisiones que le permitan acceder al mundo globalizado de la educación y de la sociedad en general.

Todo ello, hace que los actores del ámbito educativo gestionen procesos adecuados y coherentes con la movilidad social que acontece en la sociedad. Quiere decir que se debe asumir responsabilidad para obtener resultados exitosos e innovadores y generar las suficientes capacidades para proyectar, diseñar, analizar y evaluar políticas como proyectos pertinentes al contexto actual

En este marco de ideas, los procesos de gestión de los sistemas de educación, demandan no solo la necesidad de un docente directivo o un gestor de la educación, sino también factores como la planeación, equidad, calidad, manejo de recursos, participación de la comunidad y rendición de cuentas ante esta; todo ello, para generar resultados óptimos y la prestación de mejores servicios.

Bajo esta dimensión, la gestión educativa es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan. La institución es autónoma de definir sus criterios de gestión más adecuados y encaminados a responder con las necesidades educativas resultantes de la comunidad, más las exigencias legales de corte nacional e internacional. Se considera que la gestión (administración) es un proceso que induce al orden en la institución por tanto:

Igualmente, Blanco & Quesada (s.f.) definen la gestión como un elemento vital para la organización y la calidad de desempeño de cualquier institución, en donde se sitúan dispositivos como el clima organizacional, el liderazgo y los conductos gubernamentales.

Miñana (1999) afirma que dentro de la gestión educativa lo más importante es generar y apoyar procesos de cambio, en donde los actores de estos procesos sean los que tomen en sus manos la decisión de transformar desde los mismos actos de gestión.

Significa que al gestionar cualquier proceso dentro de la institución se requiere una orientación para planificar adecuadamente y obtener resultados exitosos, orientación enfocada a fortalecer cada circunstancia, en donde se asuma la autonomía institucional dirigida al cambio y enriquecimiento de todos los ámbitos educativos, con el fin de responder a las necesidades de la población. Igualmente, la gestión está encaminada hacia objetivos y metas definidos, comprobables y pertinentes al contexto, teniendo como objetivo claro mejorar la calidad del servicio educativo prestado a la comunidad y lograr promover el cambio no solo en entes particulares de la institución sino en la totalidad de sus miembros, para aportar valor agregado en conocimientos e innovación tanto en las aulas como fuera de ellas.

De tal forma se considera que gestionar, no solo es conducir a buenos términos una acción dentro de la institución, entiende que la acción:

Atraviesa a toda la institución, en sus relaciones inmediatas, en la coordinación interna, en las maneras de establecer o de frustrar lazos de trabajo, comunidades de trabajo, en la selección de determinados medios, en el conjunto de opciones que se adoptan a la hora de interactuar con otras instituciones. No es solo conducción o dirección, aunque las implique. Es coordinación de procesos de trabajo en el marco de una organización, donde se dan roles y tareas diferenciadas, que en principio pueden ser articuladas generando niveles de gestión. (Huergo, s.f: 3).

Se comprende que en el acto de gestionar no solo participa un grupo exclusivo de personas o como se llamaría “expertos”, este es un ejercicio, bien lo dice el autor, en el que se requiere asignar roles y tareas, el primer momento es generar coordinación en el proceso, frente a este asunto de trabajar con los demás.

Bauman. Cassasus (1999) sigue esta misma idea, considerando que la gestión es un acto colectivo y que necesariamente debe estar relacionada con el contexto y con la diversidad que se desprende de él, afirmando:

La gestión no está solamente relacionada con el interior de la organización, sino también con el entorno. De hecho, hoy en la gestión la presencia del entorno es cada vez mayor. Todas las organizaciones y particularmente el sistema educativo, son entidades con múltiples puntos de contacto con el entorno y, por lo tanto, con una preocupación especial hacia él.

La multiplicidad de la relación interna/externa y los parámetros de la gestión sugieren que el sujeto responsable de la gestión, no tiene que ser necesariamente pensado como un sujeto individual, sino que éste puede ser un sujeto colectivo o un sujeto participativo. (Cassasus, 1999:32).

De acuerdo con lo anterior, la gestión educativa está orientada a permitir la integración de todos los actores de la institución, desde una perspectiva participativa y encaminada hacia la toma de decisiones óptimas y direccionadas hacia propósitos que aporten al mejoramiento de la educación. Valderrama (s.f.) considera que cuando se hace referencia a la gestión es hablar de la interacción de personas, en donde se desarrollan

acciones en beneficio de estas mismas, quiere decir que la institución es una construcción de subjetividades que interactúan para lograr la configuración de una mejor educación y formación.

La gestión educativa se consolida, bajo dispositivos de cambio, integración, participación, dirección, organización y una evaluación de retroalimentación permanente, estos se desarrollan en la medida que se requiera mejorar o llevar a cabo algo dentro del contexto educativo, de modo que deben existir necesidades dentro del entorno que demanden atención, una planeación y ser gestionadas en plazos razonables y encaminadas hacia metas precisas y con miras hacia el desarrollo tanto de la institución como de las personas que allí se desempeñan.

Gestión de la calidad educativa: para la Real Academia Española se lee: del latín.

Gestión que significa gestionar, administrar y significa a su vez: hacer diligencias para la consecución de un negocio o propósito.

Finalmente, diligencia procede del latín “diligentia” que significa cuidado y eficacia en realizar una cosa. Tramitación de un asunto administrativo y constancia escrita de la misma.

Definición en cuanto a la gestión, viene de gestar, de movilizar procesos en la dimensión institucional, pedagógica, administrativa, socio comunitaria o de impacto social a fin de lograr los propósitos educacionales en un determinado contexto histórico.

La calidad educativa, en definitiva, es un compromiso juicioso que la hacen las personas, tanto directivos, docentes, y administrativos, especialmente buscando la satisfacción de los estudiantes y de toda la sociedad.

La gestión de la calidad, tuvo una atención extraordinaria en la segunda mitad del siglo XX, por sus conceptos de planificación, control, aseguramiento y mejoramiento, a partir de los años 80 aproximadamente hasta la actualidad teniendo como referencia al denominado milagro

industrial japonés del cual el mundo occidental comienza a entender los factores de su éxito.

Oakland (1999) citado por Chiroque (2003), sugiere que la gestión de la calidad, es una forma global de mejorar la eficacia y flexibilidad del negocio, mediante la incursión. Entonces, se puede considerar a la gestión de la calidad como el modo de dirección de una empresa, centrado en la calidad, basado en la participación de todos los miembros que buscan la satisfacción del cliente y el beneficio de todos los integrantes de la sociedad.

Para la Ley General de Educación 28044, considera los siguientes objetivos de la gestión educativa:

- a) Desarrollar la institución educativa como comunidad de aprendizaje, encargada de lograr una excelente calidad educativa.
- b) Fortalecer la capacidad de decisión de las instituciones educativas para que actúen con autonomía pedagógica y administrativa.

Las funciones de todas las instancias de gestión se rigen por los principios de solidaridad, complementariedad y concurrencia.

- c) Asegurar la coherencia de las disposiciones administrativas y la subordinación de estas a las decisiones de carácter pedagógico.
- d) Lograr el manejo eficaz, eficiente e innovador de las instituciones educativas, que conduzca a la excelencia educativa.
- e) Desarrollar liderazgos democráticos.
- f) Promover la activa participación de la comunidad.
- g) Incentivar la auto evaluación y evaluación permanente que garanticen el logro de las metas establecidas por la institución educativa.

De todos estos propósitos de gestión educativa, se infiere que las instituciones educativas de todos los niveles de la educación deben ser de calidad y de mejora continua a través de la evaluación y reflexión permanente de sus integrantes.

Toda entidad pública o privada, debe contar con una serie de documentos o instrumentos legales y técnicamente preparados que orienten la funcionalidad interna, las obligaciones y responsabilidades.

Estos instrumentos de gestión educativa que no deben faltar en ninguna institución son:

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), Es un instrumento de gestión de una determinada institución educativa a mediano y largo plazo, define los lineamientos de política educativa institucional y tiene las siguientes fases: identidad institucional a través de la visión, misión y valores; el diagnóstico.

Es el estudio interno y externo de la institución generalmente por medio de la técnica FODA; La propuesta pedagógica, comprende proponer el enfoque pedagógico, es decir el marco teórico para conducir los procesos de enseñanza y aprendizaje en la institución educativa y el proyecto curricular institucional (PCI), tiene que ver con la organización curricular, la diversificación, la metodología y la evaluación de los aprendizajes.

El reglamento interno (RI), es un instrumento de gestión normativo que regula el funcionamiento de la institución educativa, asimismo tiene que ver con los derechos, deberes y funciones de los miembros de la comunidad educativa. También, prevé los estímulos y sanciones de los trabajadores de la institución educativa y se aprueba por resolución directoral.

El plan anual de trabajo (PAT), Es otro instrumento de gestión, que pone en marcha las actividades programadas a ejecutarse durante el año académico, como instrumento de gestión, permite actualizar el PEI de acuerdo a las necesidades e intereses de la institución educativa, el PEI y el PAT, son:

Instrumentos básicos para el desarrollo de una institución educativa.

Manual de organización y funciones (MOF), es otro de los instrumentos de gestión educativa que comprende el modelo de organización de la institución educativa y se especifica las funciones generales y específicas de todos los trabajadores de la institución y se aprueba por resolución directoral.

Casassus (2009), propone varios modelos de gestión educativa: El modelo de gestión educativa normativo: estuvo vigente allá por los años 50, 60 y parte de los 70.

Responde a las normas legales promulgadas y las políticas educativas de los gobernantes emanadas para todo el país, es un modelo de gestión autoritaria, vertical, unidimensional ya determinado por el superior, no considera la diversidad cultural, lingüística y étnica, creen que nuestro país es homogéneo, cuando sabemos que es heterogéneo.

El modelo de gestión prospectivo, aparece por los años 70, a consecuencia de las famosas reformas educativas en el ámbito latinoamericano se anunciaban cambios radicales del sistema económico y educativo, la gestión es más abierto y flexible.

Luego por años 80, surge otro modelo de gestión educativa que se le denominó gestión basado en el planeamiento estratégico, quiere decir que a partir de las estrategias es posible alcanzar un nuevo modelo educativo vinculando el recurso humano y financiero, sin embargo, recién en la década de los 90 se aplica en la planificación de la gestión educativa a través de la técnica FODA y se da relevancia a la visión y misión institucional.

Asimismo, por los años 90 surge otro modelo de gestión pedagógica denominado calidad total, basado en la satisfacción del cliente o usuario y ahí la necesidad de mejorar los procesos reduciendo los costos de los productos y obteniendo mayores ganancias, flexibilizar la gestión y debe estar sujeto a permanentes evaluaciones a fin de lograr la calidad. A decir de (Jurán, 1990).

La calidad sólo es posible si se busca la mejora continua y tratando de evitar los errores.

La reingeniería, es otro modelo de gestión pedagógica de los 90, que consiste en generar cambios radicales y cualitativos en la educación, es decir se busca una revolución de todo el proceso educativo.

Finalmente, el modelo de gestión pedagógica que cobra vigencia en estos últimos tiempos, es el modelo o paradigma democrático-

comunicacional, que es más flexible, cambiante, multidimensional, sujeto a las innovaciones, que respeta la interculturalidad y las diversidades del contexto.

En este modelo el lenguaje como función primaria de la lengua es el elemento de interacción, de acuerdos, de toma de decisiones y trabajo cooperativo en las instituciones educativas de calidad.

Dimensiones de la gestión educativa, comprende toda una institución educativa, por lo que abarca diversos aspectos o elementos institucionales :director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento y la comunidad local, etc., las interacciones entre ellos, los asuntos que abordan, la forma cómo lo hacen, enmarcados en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y se rigen por normas, reglas, principios y todo lo que genere condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Entonces hacer estas distinciones al interior de una institución educativa y de sus procesos nos dicen, que hay dimensiones o planos de acciones diferentes pero que se complementan, estas son:

Dimensión en la gestión institucional, está referida a identificar la organización, al buen servicio, a los lineamientos y políticas institucionales, al cumplimiento del organigrama, al liderazgo del director y sus directivos, al cumplimiento de la jornada laboral de los trabajadores, al buen clima al interior de la institución , se manifiesta además, la importancia de promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiendo realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social

Dimensión en la gestión administrativa, en esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, aspectos económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Sintetizando, podemos concluir que esta dimensión tiene que ver con la logística y el financiamiento económico de la institución y va depender mucho para el logro del aprendizaje en los estudiantes.

Dimensión en la gestión pedagógica, está relacionada directamente al logro de los aprendizajes de parte de los estudiantes, es el aspecto fundamental y razón de ser de una institución educativa. Incluye el enfoque del proceso de enseñanza- aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos.

Esta dimensión, entendemos, que está centrado en el proceso enseñanza - aprendizaje, en la relación e interacción entre el docente y el alumno, entre el alumno y el docente, asimismo entre el alumno con su propio compañero, que es la forma de construir los aprendizajes significativamente, bajo enfoques pedagógicos, planificando y ejecutando las programaciones y las unidades didácticas, aplicando estrategias metodológicas adecuadas, bajo diversos estilos en relación a los intereses y necesidades de los estudiantes.

Dimensión de gestión educativa de impacto social, también conocido como socio comunitario. Tiene que ver cómo la institución educativa, que está bajo el liderazgo pedagógico establece alianzas estratégicas con los padres de familia, con otras instituciones y organizaciones tanto comunales, municipales, civiles, militares y eclesiásticas con la intención de mejorar los servicios educativos a favor de los estudiantes.

De acuerdo incluso a la nueva Ley universitaria 30220, dentro de sus fines estipula que las instituciones educativas deben proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo.

Procesos de la gestión educativa, para lograr los propósitos institucionales en la gestión educativa, se dan una serie de procesos a fin de conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa. Amarate (2000:11), a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los

miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes Álvarez (1988:23), ambos citados por Candia (2010).

Este servicio de calidad en la educación implica la mejora continua en la tarea diaria y en los procesos de la gestión.

Existen muchos autores que desarrollaron esta propuesta del ciclo de los procesos de la gestión y que Edwards Deming lo popularizó como el “Ciclo de Deming”. Este ciclo tiene los siguientes momentos: Planificar, Hacer, Verificar y actuar (PHVA). Es a través de este proceso que una determinada institución educativa debe planificar, organizar, dirigir, controlar y dar seguimiento a la gestión educativa.

Planificar, para Yeheskel (1973), citado por James (1997), planificar, es el proceso de preparar un conjunto de decisiones para la acción futura, dirigidas al logro de los objetivos por medios preferibles. Fuentes (1980), después de matizar las aportaciones de diferentes autores Schiefelbein, Aguilar y Block, Kufman, Gómez Dacal, Anderson y Drowman, Quintana, Feroso y Coombs, nos da la siguiente definición: la planificación de la educación es un proceso sistemático, continuo y abierto que sirve para disponer formas de actuación aplicables a la educación.

De las definiciones expuestas se entiende que planificar es tomar decisiones de manera personal o en equipo para la acción futura respecto a qué hacer, cómo y a través de que estrategias se puede convertir una institución educativa para que se de calidad.

A decir de Ander (1993), planificar, es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos, mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tienen el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso de medios y recursos escasos o limitados”.

Planificar, es entonces fijar objetivos a fin de alcanzar la calidad educativa, teniendo en cuenta la visión y misión institucional.

Hacer o ejecutar, es un primer momento de la ejecución de acuerdo a lo planificado, es poner en práctica las acciones previstas anticipadamente. Implica el desarrollo de la gestión, la toma de decisiones, en coordinación con todos los agentes involucrados: directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, etc., asimismo de los recursos con que se cuenta, delegando funciones, responsabilidades en las tareas a cumplir y teniendo en cuenta los contextos educativos y socio culturales de la comunidad.

Evaluación y monitoreo. Verificar, es una etapa para constatar que la ejecución o el hacer responda a lo planificado, nos permite, además revisar las responsabilidades y distribución del trabajo que se planificó para el logro de los objetivos. De acuerdo a esta evaluación y verificación se podrán hacer los reajustes necesarios para el logro de las metas institucionales.

Actuar, es el segundo momento de la ejecución del proceso de gestión, consiste en actuar teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, de la reflexión y análisis, hacer los reajustes del caso e iniciar nuevamente el ciclo de mejoramiento continuo de la calidad educativa.

La gestión de la calidad educativa, está sustentado bajo los principios deontológicos, pedagógicos, sociológicos y psicológicos, y por qué no decir también por los principios filosóficos.

Principios deontológicos del trabajo de investigación, término acuñado por Jeremy Bentham, considera como la ciencia de la moral y una rama de la ética cuya finalidad es generar los principios éticos que todo profesional quien la ejerza lo tiene que asumir. Etimológicamente moral y ética significan casi lo mismo con una característica especial.

La moral sería el conjunto de reglas y normas de comportamiento en que se establece lo bueno y lo malo como criterio de perfección humana. Por encima de las costumbres morales están los valores que cumplen la función de principios universales: justicia, amor, verdad, solidaridad, integridad, honradez y fidelidad.

La deontología pedagógica se rige por los principios éticos que todo formador o facilitador del aprendizaje lo debe practicar, entre los más relevantes tenemos:

El profesionalismo; que implica respeto a la persona, respetar sus derechos fundamentales, mucha responsabilidad, ser competitivo y saber utilizar las estrategias didácticas; la persona debe ser protagonista de su propia vida y aprender a resolver sus propios problemas, que le permitan un crecimiento personal;

Justicia social, información responsable y confiabilidad, que implica guardar el secreto profesional, formación permanente, es tener derecho a la superación, acceso al conocimiento científico, a la mejora de la calidad educativa a través de la reflexión permanente; la solidaridad profesional: es un principio solidario con sus colegas; respeto a la dignidad de sus estudiantes; respeto a los instrumentos de gestión institucional.

Los principios pedagógicos y psicológicos deben ser todos éticos y no sólo partir de buenas intenciones para quedarse ahí, sino que deben llegar a transformar la práctica. Uno de los primeros es la vocación o interés declarado por la profesión.

Bardina (1906), lo expresaba así: «Una voz interior honda pero perceptible si es escuchada- nos dice que vayamos hacia aquí o hacia allí. No te pongas de maestro, si no te lo dice esta voz que no engaña, si no tienes vocación. Puedes ser buen abogado, buen carpintero, buen médico, buen barrendero, buen sacerdote; pero no serás buen maestro. Maestro con vocación es el ser más feliz entre sus angustias; pastoreando los pueblos realiza su placer. Maestro sin vocación, es la vida más desgraciada e insoportable que puedas imaginarte...» En otros casos se puede denominar “pasión por enseñar” Day (2006), o “tener tiza en la sangre” y lo que llama la atención es lo poco que se apela a este concepto de vocación en la bibliografía pedagógica reciente.

Morín (2006), considera que en el proceso de enseñar y aprender, es muy importante buscar y generar una “ciencia con conciencia”, es decir que la investigación científica debe estar al servicio de la vida y de la humanidad.

Pues no basta tener altos conocimientos científicos sin la correcta base axiológica, que hace del ser humano un sujeto completo y útil a la sociedad.

Los principios pedagógicos son algunas condiciones esenciales para la implementación del currículo, la transformación de la práctica docente tanto de la forma de pensar y actuar, para el logro de los aprendizajes y la mejora de la calidad educativa. Presentamos algunos principios:

Principio centrado en los estudiantes y en sus procesos de aprendizaje; este principio reconoce que el estudiante vive en la diversidad social, cultural, lingüística y étnica. Comprende además que los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes son diverso y heterogéneo. Desde esta diversidad se genera un ambiente adecuado entre el docente y el estudiante para construir los aprendizajes significativos, teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.

Planificar la gestión de aprendizaje; significa reconocer que los estudiantes aprenden a lo largo de la vida y se involucran en su proceso de aprendizaje, seleccionando estrategias didácticas que propicien la movilización de saberes y de evaluación del aprendizaje congruentes con los aprendizajes esperados. Generar ambientes de aprendizaje colaborativos que favorezcan experiencias significativas. Considerar evidencias de desempeño que brinden información al docente para la toma de decisiones y continuar impulsando el aprendizaje de los estudiantes

Generar ambientes de aprendizajes; las interacciones entre los estudiantes y el maestro son esenciales, el clima organizacional a nivel de aula y de la institución, la claridad respecto del aprendizaje que se espera logre el estudiante, el contexto socio cultural y la relevancia de los materiales educativos.

Trabajar en colaboración para construir el aprendizaje; es necesario que las instituciones educativas, promuevan en el aula el trabajo colaborativo para la construcción de sus aprendizajes y que estas prácticas permita la inclusión, las metas comunes, el liderazgo compartido, el intercambio de recursos, la responsabilidad y el respeto mutuo.

Poner énfasis en el desarrollo de competencias, el logro de los estándares curriculares y los aprendizajes esperados; una competencia es la capacidad de responder a diferentes situaciones, e implica un saber hacer con saber, ser así como la valoración de las consecuencias de ese placer.

Los estándares curriculares son descriptores de logro y definen aquello que los estudiantes demostrarán al concluir su periodo de estudios, sintetizan los aprendizajes esperados. Mientras que los aprendizajes esperados, son indicadores de logro que en términos de la temporalidad establecida en los programas de estudio definen lo que se espera que cada estudiante en términos de saber, saber hacer y saber ser, le den concreción al trabajo docente.

Otro principio pedagógico es evaluar para aprender; la evaluación de los aprendizajes es el proceso que permite obtener evidencias, elaborar juicios y brindar retroalimentación sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes a lo largo de su formación; por tanto, es parte constitutiva de la enseñanza y del aprendizaje.

Favorecer la inclusión para atender a la diversidad; es un principio educativo que hace efectivo este derecho al ofrecer una educación pertinente e inclusiva. Pertinente porque valora, protege y desarrolla las culturas, sus visiones y conocimientos del mundo, mismos que se incluyen en el desarrollo curricular de todos los niveles educativos. Inclusiva, porque se ocupa de cerrar brechas y reducir al máximo la desigualdad del acceso a las oportunidades, y evitar los distintos tipos de discriminación a los que están expuestos los estudiantes.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la diferencia que existe en la calidad de la gestión educativa entre el instituto de formación docente IESPPH y IESPPEFH en el año 2017?

Problemas específicos:

¿Qué diferencia existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión institucional entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017?

¿Qué diferencia existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión administrativa entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017?

¿Qué diferencia existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión pedagógica entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017?

¿Qué diferencia existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión de impacto social entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teóricamente porque revisamos los principales modelos o teorías de gestión educativa propuesto por Juan Casassus desde la década del 50 hasta la actualidad, es decir revisamos desde los modelos de gestión normativa o autoritaria, el modelo prospectivo, del planeamiento estratégico, la calidad total en la organización, luego, el paradigma de la reingeniería, es decir del cambio radical en los procesos educativos y finalmente abordamos el modelo actual de gestión comunicacional.

Es así como la formación docente está enmarcada dentro de la sociedad de consumo que caracteriza nuestro tiempo. Los cambios acelerados en las instituciones, así como sus políticas, generan una búsqueda constante de competitividad, crecimiento, desarrollo profesional, social y laboral; el concepto de calidad educativa permea cada rincón de la educación, y los docentes como promotores de conocimiento y generación de nuevos profesionales

Justificación metodológicamente, por que hemos seguido un proceso sistemático y secuencial del fenómeno de estudio. Parte de la generación de ideas, delimitación de estudio, formulación de objetivos, formulación del

problema, hemos revisado la literatura sobre el tema de calidad en la gestión educativa para luego contruir el marco teórico, luego las hipótesis y determinación de las variables, se analizan las mediciones obtenidas y luego utilizamos los métodos estadísticos para sacar conclusiones respecto de las hipótesis.

Porque se ha elaborado el instrumento (encuesta), teniendo en cuenta la variable de estudio, para establecer la diferencia en la gestión de calidad educativa de los institutos de formación docente de Huancavelica (ISPPEH y ISPPEFH).

Justificación práctica de esta investigación, radica en que en la actualidad el tema de la calidad educativa es agenda y una visión de todas las instituciones del nivel de educación superior que pretenden el licenciamiento y la acreditación institucional o de sus carreras profesionales si realmente quieren seguir permaneciendo. En consecuencia, este estudio se justifica.

Si bien es cierto que la formación docente debe estar acorde con los avances tecnológicos, el pensamiento social y el desarrollo humano, también, se debe tener en cuenta hacia dónde están orientados los procesos de gestión frente a este campo, en consecuencia de las nuevas políticas que articulan aspectos como la calidad, autoevaluación y acreditación de la educación superior, que traen como resultado la necesidad de la permanencia de los docentes y la calidad educativa brindada por la universidad

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

Existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa entre el Instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

Hipótesis específicos:

Existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa en la dimensión institucional entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

Existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa en la dimensión administrativa entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

Existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa en la dimensión pedagógica entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

Existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa en la dimensión de impacto social entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Establecer la diferencia que existe en la calidad de gestión educativa entre los institutos de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

Objetivos específicos:

Establecer la diferencia que existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión institucional entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

Establecer la diferencia que existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión administrativa entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

Establecer la diferencia que existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión pedagógica entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

Establecer la diferencia que existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión de impacto social entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

El estudio de investigación: calidad de la gestión educativa de los institutos de formación docente IESPPH e IESPPEFH ambos de Huancavelica, corresponde al enfoque cuantitativo, porque sigue un proceso secuencial y probatorio, inicia con la generación de ideas para delimitar la investigación, luego, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco teórico referencial. De las preguntas se formulan las hipótesis y se determinan las variables; se diseña un plan, se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones y se utilizan métodos estadísticos, y se extrae finalmente una serie de conclusiones respecto a las hipótesis.

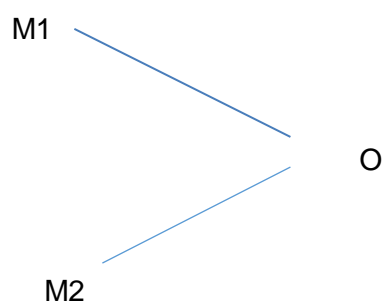
Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos dice que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

En el enfoque cuantitativo, además el investigador plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno, se generan las hipótesis antes de recolectar y analizar los datos, los estudios cuantitativos siguen un proceso estructurado, se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento que viene a ser la muestra, los datos generados

poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimientos, finalmente debo mencionar que la búsqueda cuantitativa ocurre en la “realidad externa” fuera de la conciencia y voluntad del individuo. Finalmente, la investigación por su finalidad es básica, cuantitativa y según el diseño es descriptivo comparativo

El estudio sigue un diseño descriptivo- comparativo, indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos. Pero, en ciertas ocasiones, el investigador puede realizar descripciones comparativas entre grupos o sub grupos de personas como en nuestro caso: establecer la diferencia que existe en la calidad de gestión educativa de los institutos de formación docente IESPPH e IESPPEFH, en la dimensión institucional, administrativa, pedagógica y de impacto social.

Su propósito es medir la presencia de una variable principal en dos muestras distintas con el objetivo de establecer la diferencia que existe en la calidad de gestión educativa entre el instituto de formación docente IESPPH e IESPPEFH en el año 2017. Por lo tanto, el esquema que representa es el siguiente:



Donde:

M1: Muestra del Instituto de Formación docente IESPPH.

M2: Muestra del Instituto de Formación docente IESPPEFH

O1: Observación/medición de la variable calidad en la gestión educativa de M1

O2: Observación/ medición en la variable calidad en la gestión educativa de M2

M= Muestra de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

En este estudio tenemos como variable:

Calidad en la gestión educativa

López (2003), en su acepción global, la idea de calidad nos remite a la idea de perfección, o de excelencia, tanto de los procesos como de los productos o servicios que una organización proporciona, y evoca facetas tales como buen clima de trabajo, posición destacada en el sector, buen funcionamiento organizativo, alta consideración tanto interna como externa, elevada rentabilidad económica y social, etc. (p.43).

Dimensiones:

- Gestión institucional,
- Gestión administrativa,
- Gestión pedagógica,
- Gestión educativa de impacto social.

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad en la Gestión educativa	La calidad educativa hace referencia a hacer las cosas muy bien, tanto de los procesos, los productos y los servicios en una determinada institución educativa u organización (López, p.43).	La calidad de la gestión educativa debe ser entendida como la satisfacción de las necesidades y expectativas de los estudiantes en la dimensión institucional, administrativa, pedagógica y de impacto social.	<p>1.Dimensión institucional</p> <p>2.Dimensión administrativa</p> <p>3.Dimensión pedagógica</p> <p>4.Dimensión de impacto social</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El liderazgo del director y de los directivos es eficaz y reconocido por los grupos de interés y permite el logro de resultados. 2. Se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en los valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad. 3. La visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales, 4. El Proyecto Educativo Institucional es sustentado y aprobado en diagnósticos de las diversas áreas en concordancia con el PEN y el PER y fue elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés. 5. En el instituto existe un Comité de Gestión de la Calidad, que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua. 6. La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos, en el Proyecto Educativo Institucional. El presupuesto está aprobado y tiene resolución directoral. 7. El instituto destina anualmente un monto adecuado del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas: procesos pedagógicos, administrativos y de investigación. 8. El instituto aplica políticas de autogestión, que contribuye a la generación de ingresos propios. 9. En el instituto se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral de todo el personal. 10. En el instituto se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores. 11. El instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas. 12. El instituto cuenta con docentes de alto nivel académico y son competitivos ante el mercado laboral. 13. Los docentes del instituto aplican estrategias metodológicas eficaces que permitan el logro de los aprendizajes en los estudiantes. 14. La labor de los docentes considera actividades de investigación y publicación. 15. En el Instituto, existe y se aplica un programa de formación continua para actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes. 16. El instituto suscribe convenios con instituciones educativas públicas y privadas; municipales, eclesiásticas y otros organismos. 17. El instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad. 18. El instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores. 19. Los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución. 20. El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse con la sociedad. 	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (Muy bajo)</p> <p>Casi nunca (Bajo)</p> <p>A veces (Regular)</p> <p>Casi siempre (Bueno)</p> <p>Siempre (Excelente)</p>

2.3. Población y Muestra

Población de estudio

La población está constituida por la totalidad de personas de la comunidad educativa de los institutos de formación docente IESPPH e IESPPEFH de Huancavelica.

En la investigación la población viene a ser 392 personas del instituto de formación docente IESPP y 135 personas del instituto de formación docente ISPPEF ambos de Huancavelica. Haciendo un total de 527 participantes.

POBLACIÓN DE ESTUDIO

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PUBLICO (HUANCAVELICA)	N°	INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PUBLICO DE EDUCACION FISICA (HUANCAVELICA)	N°	TOTAL
PERSONAS	392	PERSONAS	135	527

Fuente: Elaborado por el investigador

Muestra estudio

Hernández (2014), la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Con frecuencia leemos y escuchamos hablar de muestra representativa, muestra al azar, muestra aleatoria, como si con los simples términos se pudiera dar más seriedad a los resultados. Todas las muestras en el enfoque cuantitativo deben ser representativas; por tanto, el uso de los términos al azar y aleatorio sólo denota un tipo de procedimiento mecánico relacionado con la población.

El tamaño de la muestra para el instituto de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huancavelica fue de 116 participantes. Mientras que para el instituto de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica es de 61 participantes. Haciendo un total de 177 sujetos de investigación

Número de participantes de ambas instituciones para tener representadas, con 95% de confianza y 5% de error máximo, entre directivos, docentes, estudiantes y el personal administrativo.

MUESTRA DE ESTUDIO

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO - HUANCAVELICA		INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE EDUCACIÓN FÍSICA - HUANCAVELICA		TOTAL
SUJETOS	N°	SUJETOS	N°	
ESTUDIANTES	100	ESTUDIANTES	50	
DOCENTES	07	DOCENTES	06	
DIRECTIVOS	04	DIRECTIVOS	02	
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO	05	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO	03	
	116		61	177

Fuente: Elaborado por el investigador

Muestreo

El tipo de muestra es la probabilística, donde todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la

muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo. Las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación transeccionales, tanto descriptivos como correlacionales-causales (las encuestas de opinión o sondeo, por ejemplo). El manifiesto en este caso es aleatorio simple.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Carrasco (2016). Sostiene: que, “la técnica es el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274)

Para la recolección de la información en el trabajo de investigación se ha utilizado la técnica de la observación y el instrumento fue la encuesta, con un cuestionario de 20 ítems con una escala de medición de 1 al 5.

a) La observación:

En este trabajo de investigación utilizamos la técnica de la observación que consiste básicamente, en observar y recoger datos de la variable y las dimensiones observadas, tal y como se presentan en la realidad.

La observación se convierte en técnica científica en la medida en que:

- 1) Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.
- 2) Es planificada sistemáticamente.
- 3) Es controlada y relacionada con proposiciones más generales en vez de ser presentada como una serie de curiosidades interesantes.
- 4) Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.

Se ha desarrollado la observación natural desde la postura que valora la experiencia como punto de partida para la generación del conocimiento, es decir, se parte de la observación directa de la realidad.

b) La encuesta:

Es una técnica de recolección de datos para la investigación social. “Una encuesta está constituida por una serie de preguntas que están dirigidas a una porción representativa de una población, y tiene como finalidad averiguar estados de opinión, actitudes o comportamientos de las personas ante asuntos específicos” Thompson (2010) citado por Hernández (2014).

La encuesta, en este sentido, es elaborado por el investigador que determina cuáles son los métodos más pertinentes para otorgarle rigurosidad y confiabilidad, de modo que los datos obtenidos sean representativos de la población estudiada.

2.5. Métodos de análisis de datos

Sánchez y Reyes (2006), afirma que el tratamiento estadístico que llevamos a cabo con los resultados encontrados en un trabajo de investigación puede ser de dos tipos fundamentales: descriptivo e inferencial. Para el análisis de datos se utilizó, un resumen teórico, operacionalización de variables, adaptación de los instrumentos, validez, confiabilidad, aplicación del instrumento, base de datos. La estadística descriptiva, es definida por Córdova (2014), como el “conjunto de métodos estadísticos que se relacionan con el resumen y descripción de los datos, como cuadros, gráficas y el análisis mediante algunos cálculos”. En el informe de investigación se ha recurrido a la estadística descriptiva, específicamente a los cuadros, tablas y gráficas, finalmente para la prueba de hipótesis se ha utilizado la prueba no paramétrica Chi cuadrada.

Validez y Confiabilidad

Validez

Al respecto Carrasco (2016) sostiene: que, “un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir, cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer” (p. 336).

Para lo cual se tuvo que validar el instrumento para que tenga un grado aceptable de aplicación. La validación del instrumento se ha obtenido a

través de la opinión del experto profesional Doctor: Suarez Reynoso, Carlos Alberto cuya opinión valoración del instrumento fue: BUENO

Confiabilidad

También Carrasco refiere que la confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse uno o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento se determinó para el estudio de investigación, por el coeficiente Alfa de Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y producen valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, y que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas; su fórmula determina el grado de consistencia y de depresión.

Según Ruíz (1998), afirma: “todas las estimaciones son consideradas como significativas”. (p. 79)

El Coeficiente de Confiabilidad del Cuestionario de encuesta que sirvió para medir la “Calidad de la gestión educativa” mediante el Alfa de Cronbach.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded	0	.0
	(a)		
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Ítems
.827	20

Del cuadro podemos deducir, realizada la aplicación piloto a un grupo de 40 personas; que la confiabilidad del instrumento Calidad de la Gestión Educativa = 0,827". Ahora bien, teniendo de referencia a Herrera (1998), los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Como se obtuvo 0,827 en dicho instrumento se deduce que el cuestionario de encuesta tiene una excelente confiabilidad.

Coeficiente de Validez

El coeficiente de validez del cuestionario de encuesta sobre la calidad de la gestión educativa", realizado por juicios de experto se muestra en las fichas de validación en los anexos respectivos.

Como quiera que para los ítems sea válido se necesita un completo acuerdo entre los jueces Escurra, (1991), concluimos que el cuestionario de encuesta es válido.

2.6. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló con objetividad, el instrumento aplicado en ambas instituciones de formación docente, Instituto Superior Pedagógico Público de Huancavelica e Instituto Superior Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica, han sido de manera transparente y se contó con la autorización y conocimiento de sus directores. Asimismo, debo manifestar que algunos ítems de la encuesta se construyeron teniendo en cuenta los estándares de calidad del SINEACE.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Análisis de variables

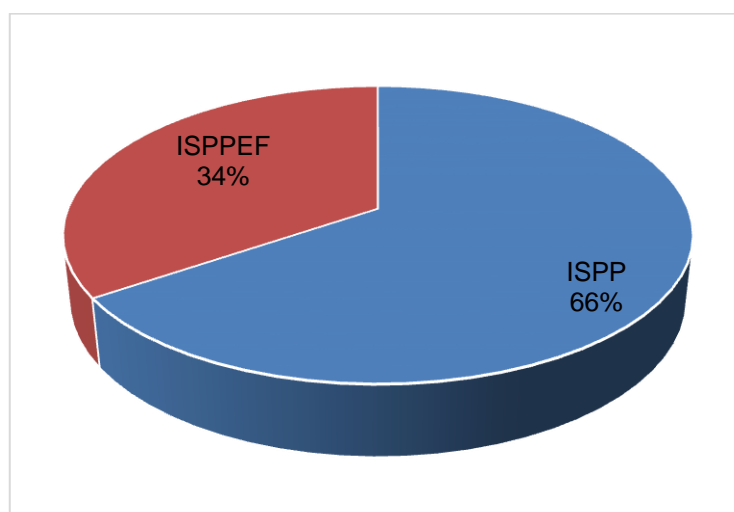
Tabla 1: *Muestra de los Institutos Superiores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ISPP	116	65.5	65.5	65.5
Válido ISPPEF	61	34.5	34.5	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Procesamiento SPSS

La figura 1 muestra el porcentaje de población que se toma en cuenta de cada instituto para el estudio, el 66 por ciento de entrevistados son del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público y el 34 por ciento del Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica.

Figura 1: Instituto superior



Fuente: Encuesta

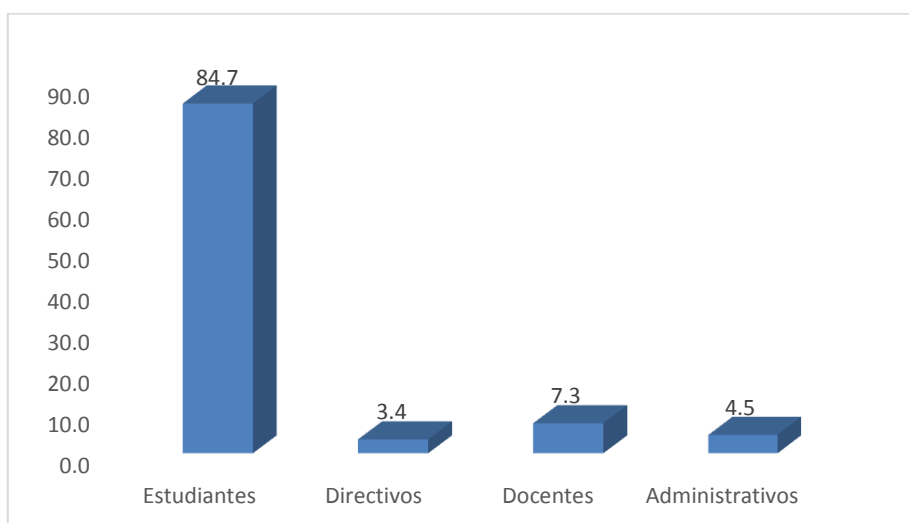
Tabla 2: Actores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estudiantes	150	84.7	84.7	84.7
Directivos	6	3.4	3.4	88.1
Válido Docentes	13	7.3	7.3	95.5
Administrativos	8	4.5	4.5	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Matriz de datos

En la figura 2 se muestra el porcentaje que representa cada actor (En el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público y el Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica), el 84.7 por ciento lo constituyen los estudiantes, el 3.4 por ciento son directivos, el 7.3 por ciento son docentes y el 4.5 por ciento son administrativos.

Figura 2: Actores



Fuente: Encuesta

Tabla 3: El liderazgo del director y de los directivos es eficaz y reconocido por los grupos de interés y permite el logro de resultados

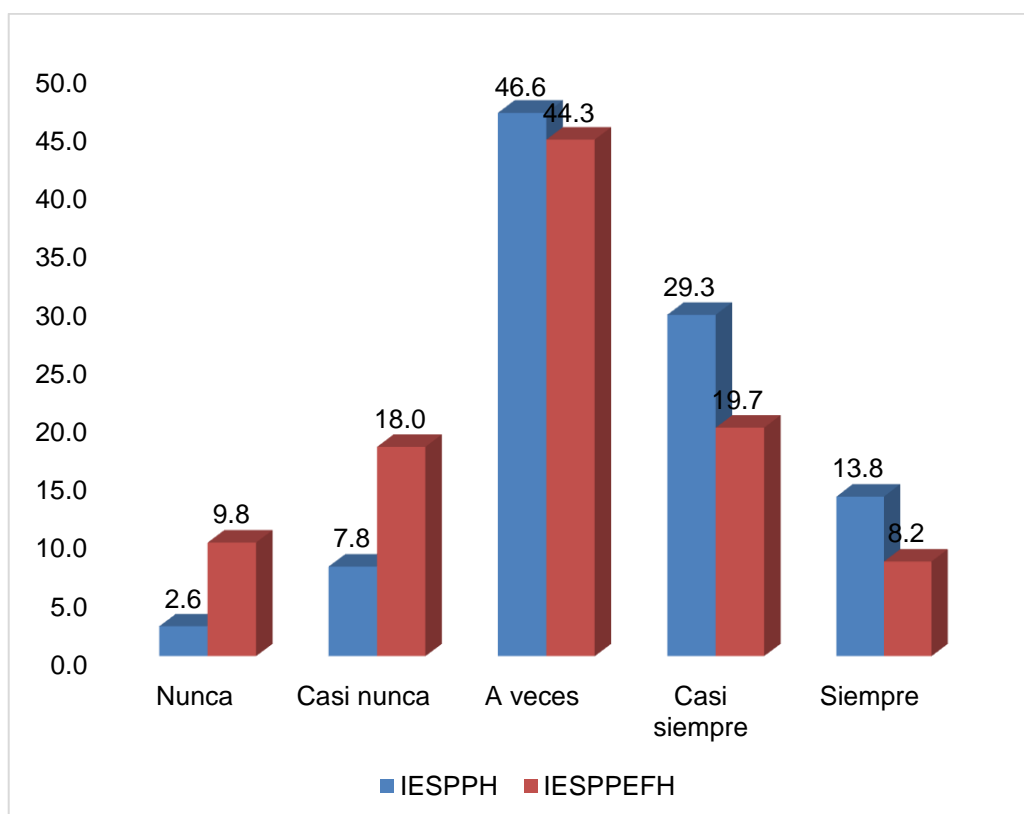
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	5.1	5.1	5.1
Casi nunca	20	11.3	11.3	16.4
A veces	81	45.8	45.8	62.1
Casi siempre	46	26.0	26.0	88.1
Siempre	21	11.9	11.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 3, el 10.4 por ciento de entrevistados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (IESPPH) señala que el liderazgo del director y de los directivos nunca y casi nunca es eficaz ni reconocido por los grupos de interés dificultando así el logro de resultados; el 46.6 por ciento de

entrevistados señala que el liderazgo de los directivos es eficaz a veces y el 43.1 por ciento señala que siempre o casi siempre se observa un liderazgo eficaz que permite el logro de resultados en el instituto. Por otro lado, en el Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica (IESPPEFH), el 27.8 por ciento de entrevistados señala que el liderazgo del director y de los directivos nunca y casi nunca es eficaz ni reconocido por los grupos de interés dificultando así el logro de resultados; el 44.3 por ciento de entrevistados señala que el liderazgo de los directivos es eficaz a veces y el 27.9 por ciento señala que siempre o casi siempre se observa un liderazgo eficaz que permite el logro de resultados.

Figura 3: Liderazgo eficaz de directores que permite el logro de resultados.



Fuente: Encuesta

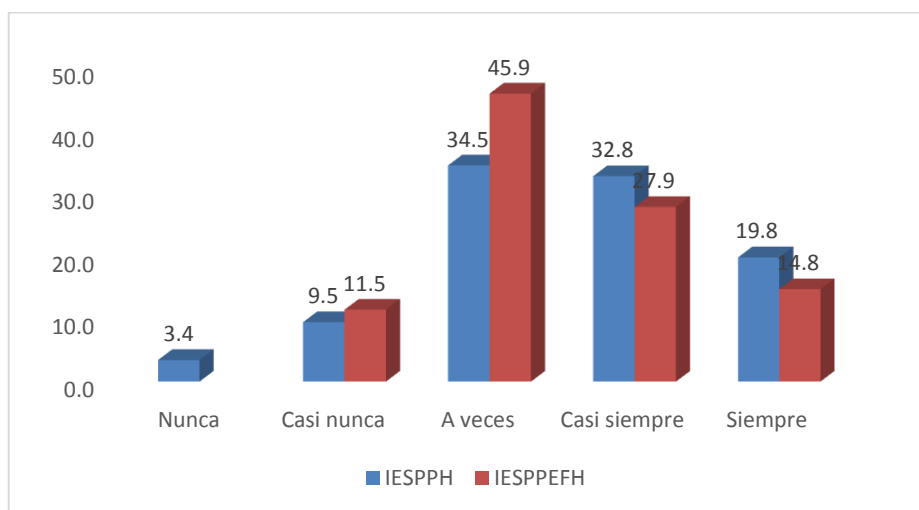
Tabla 4: *En el instituto se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en los valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	2.3	2.3	2.3
Casi nunca	18	10.2	10.2	12.4
A veces	68	38.4	38.4	50.8
Válido Casi siempre	55	31.1	31.1	81.9
Siempre	32	18.1	18.1	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

La figura 4 muestra que el 12.9 por ciento de entrevistados del IESPPH, nunca o casi nunca percibe que en el instituto se promueve un clima organizacional que conlleve a la excelencia académica, basado en los valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad frente a un 11.5 por ciento de entrevistados del IESPPEFH que señalan lo mismo; el 34.5 por ciento de actores del IESPPH señala “a veces” frente al 45.9 por ciento del IESPPEFH que señala lo mismo; el 52.6 por ciento del IESPPH señala que siempre o casi siempre el clima organizacional del instituto se basa en valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad mientras que el 42.6 por ciento de entrevistados del IESPPEFH señala que siempre o casi siempre se observa un liderazgo eficaz que permite el logro de resultados.

Figura 4: El clima organizacional se basa en valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad.



Fuente: Encuesta

Tabla 5: La visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales

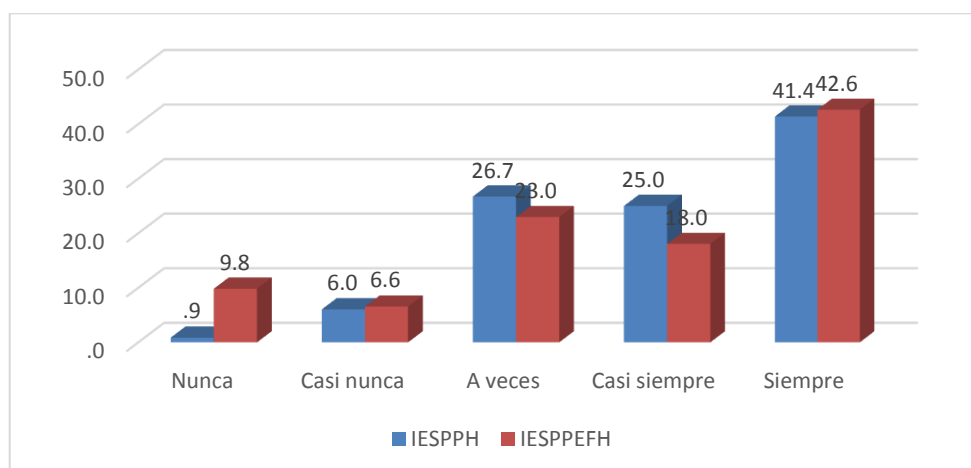
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4.0	4.0	4.0
Casi nunca	11	6.2	6.2	10.2
A veces	45	25.4	25.4	35.6
Casi siempre	40	22.6	22.6	58.2
Siempre	74	41.8	41.8	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 5 se muestra que el 6.9 por ciento de entrevistados del IESPPH señala la visión, misión y valores nunca o casi nunca guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales frente a un 16.4 por ciento de entrevistados del IESPPEFH que señalan lo mismo; el 26.7 por ciento de actores del IESPPH señala “a veces” frente al 23 por ciento del IESPPEFH

que señala también sólo a veces; el 66.4 por ciento del IESPPH señala que siempre o casi siempre la visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales mientras que en el IESPPEFH el 60.7 por ciento lo señala así.

Figura 5: *La visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales.*



Fuente: Encuesta

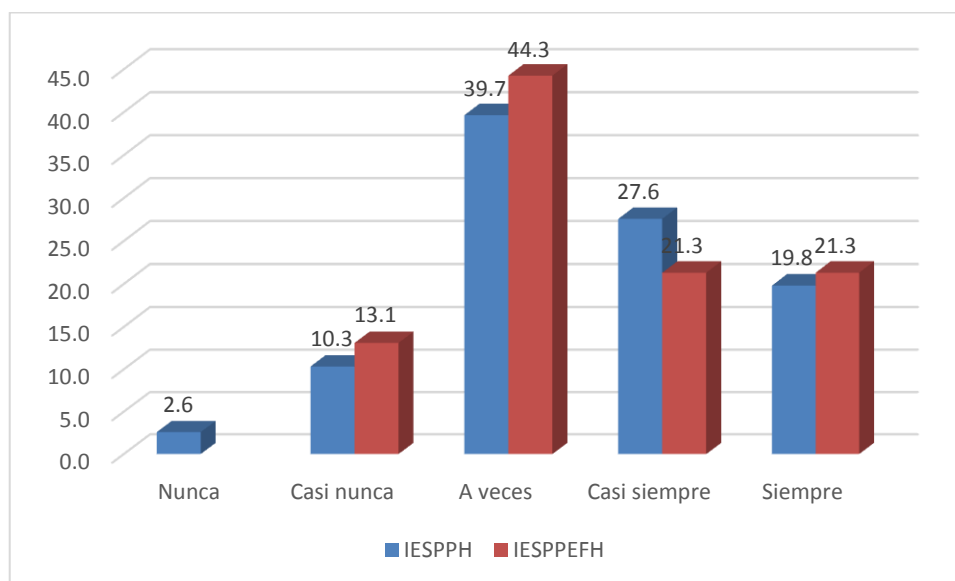
Tabla 6: *El Proyecto Educativo Institucional es sustentado y aprobado en diagnósticos de las diversas áreas en concordancia con el PEN y el PER y fue elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.7	1.7	1.7
Casi nunca	20	11.3	11.3	13.0
A veces	73	41.2	41.2	54.2
Casi siempre	45	25.4	25.4	79.7
Siempre	36	20.3	20.3	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 6 se muestra que el 12.9 por ciento de entrevistados del IESPPH señala que el Proyecto Educativo Institucional nunca o casi nunca es sustentado o aprobado en diagnósticos de las diversas áreas en concordancia con el PEN y el PER y que no fue elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés frente a un 13.1 por ciento del IESPPEFH que señalan lo mismo; el 39.7 por ciento de actores del IESPPH señala que “a veces” ocurre ello frente al 44.3 por ciento del IESPPEFH que señala también sólo a veces; el 47.4 por ciento del IESPPH señala que siempre o casi siempre el Proyecto Educativo Institucional es sustentado y aprobado en diagnósticos de las diversas áreas en concordancia con el PEN y el PER y que fue elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés, mientras que en el IESPPEFH solo el 42.6 por ciento lo señala así.

Figura 6: Proyecto Educativo Institucional elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés.



Fuente: Encuesta

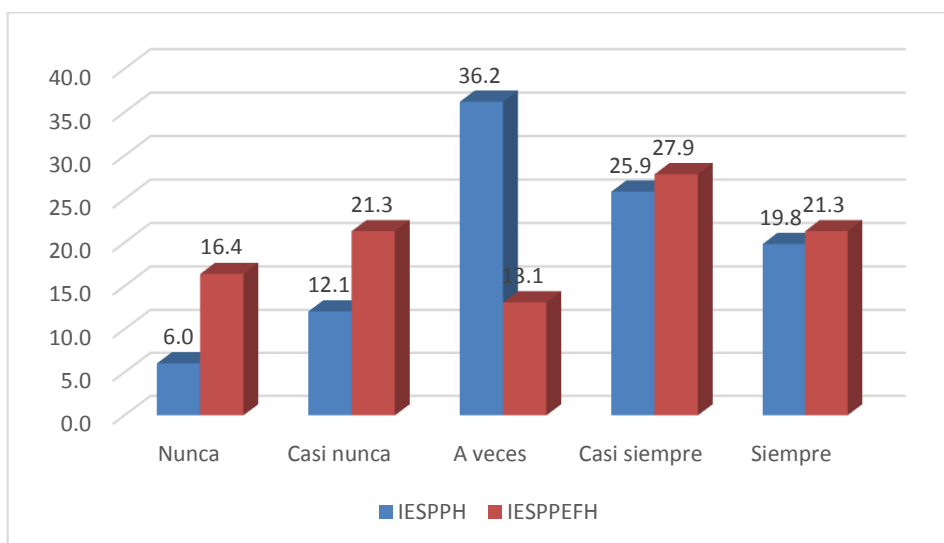
Tabla 7: *En el instituto existe un Comité de Calidad, que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	9.6	9.6	9.6
Casi nunca	27	15.3	15.3	24.9
A veces	50	28.2	28.2	53.1
Casi siempre	47	26.6	26.6	79.7
Siempre	36	20.3	20.3	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 7 se observa que el 18.1 por ciento de actores del IESPPH señala que nunca o casi nunca existe un Comité de Calidad, que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua en el instituto frente a un 37.7 por ciento del IESPPEFH que señalan lo mismo; el 36.2 por ciento de actores del IESPPH señala que “a veces” ocurre ello frente al 13.1 por ciento del IESPPEFH que señala también sólo a veces; el 45.7 por ciento del IESPPH señala que siempre o casi siempre existe un Comité de Calidad, que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua en el instituto, mientras que en el IESPPEFH el 49.2 por ciento de actores señalan lo mismo.

Figura 7: Existencia de un Comité de Calidad que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua.



Fuente: Encuesta

Tabla 8: La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos, en el Proyecto Educativo Institucional

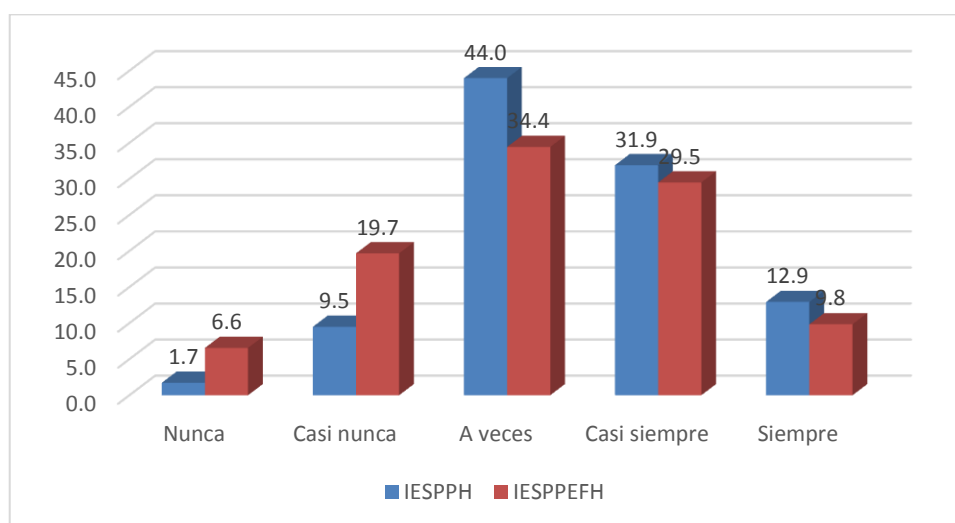
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	3.4	3.4	3.4
Casi nunca	23	13.0	13.0	16.4
A veces	72	40.7	40.7	57.1
Casi siempre	55	31.1	31.1	88.1
Siempre	21	11.9	11.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 8 se observa que el 11.2 por ciento de actores del IESPPH afirman que la asignación de recursos nunca o casi nunca son coherentes con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos, en el Proyecto

Educativo Institucional mientras que en el IESPPEFH el 26.2 por ciento percibe lo mismo; sólo “a veces” señala el 44 por ciento del IESPPH frente al 34.4 por ciento del IESPPEFH; El 44.8 por ciento y 39.3 por ciento de actores del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre la asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos, en el Proyecto Educativo Institucional.

Figura 8: *Asignación de recursos coherente con objetivos del Proyecto Educativo Institucional*



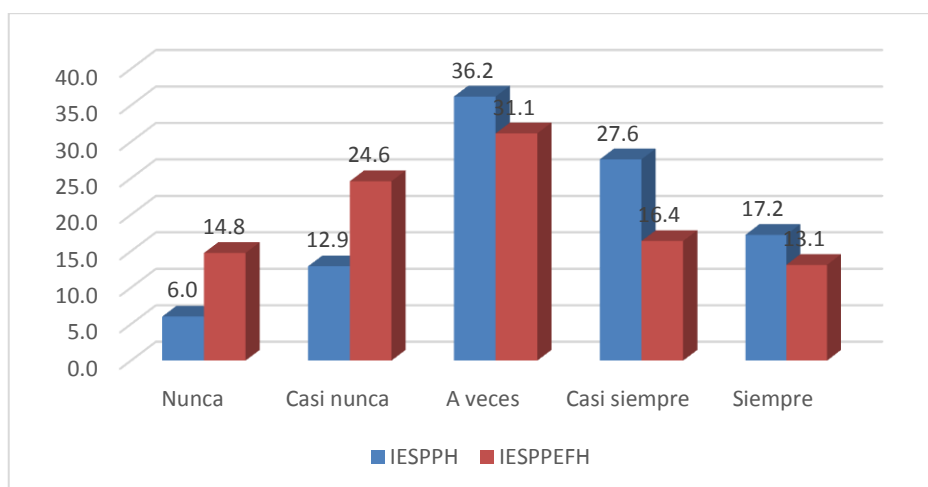
Fuente: Encuesta

Tabla 9: *El instituto destina anualmente un monto adecuado del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas: procesos pedagógicos, administrativos y de investigación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	9.0	9.0	9.0
Casi nunca	30	16.9	16.9	26.0
A veces	61	34.5	34.5	60.5
Válido Casi siempre	42	23.7	23.7	84.2
Siempre	28	15.8	15.8	100.0
Total	177	100.0	100.0	

En la figura 9 se observa que el 19 por ciento y 39.3 por ciento de actores del IESPPH e IESPPEFH respectivamente afirman que el instituto nunca o casi nunca destina un monto anual adecuado del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas como son procesos pedagógicos, administrativos e investigación; que sólo “a veces” el monto anual que destina el instituto, del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas de procesos pedagógicos, administrativos e investigación es adecuado, lo señalan el 36.2 por ciento del IESPPH y el 31.1 por ciento del IESPPEFH; El 44.8 por ciento y 29.5 por ciento de actores del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre el monto anual que destina el instituto, del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas de procesos pedagógicos, administrativos e investigación es adecuado.

Figura 9: Presupuesto anual adecuado para cumplimiento de funciones básicas en el Instituto.



Fuente: Encuesta

Tabla 10: El instituto aplica políticas de autogestión, que contribuye a la generación de ingresos propios

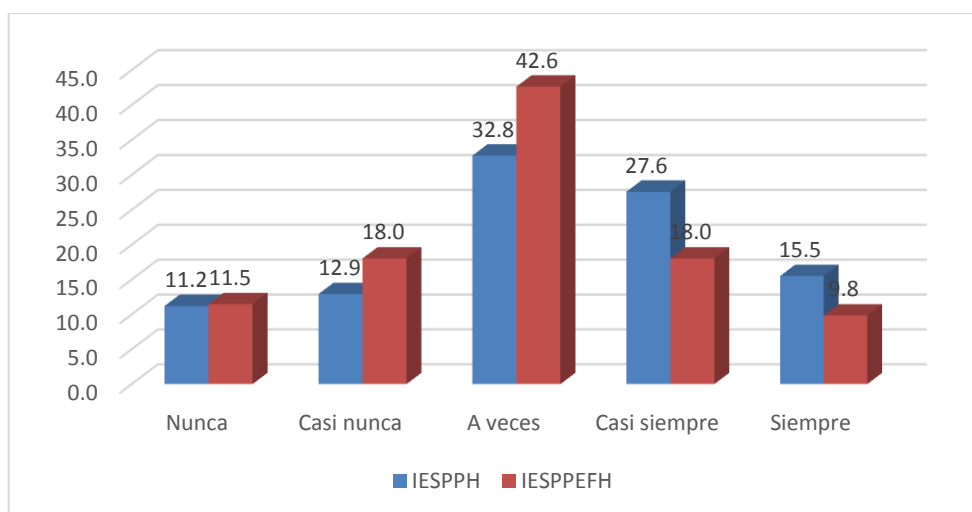
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20	11.3	11.3	11.3
Casi nunca	26	14.7	14.7	26.0
A veces	64	36.2	36.2	62.1
Casi siempre	43	24.3	24.3	86.4
Siempre	24	13.6	13.6	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 10 se observa que el 24.1 por ciento y 29.5 por ciento de actores del IESPPH e IESPPEFH respectivamente afirman que el instituto nunca o casi nunca aplica políticas de autogestión, que contribuyan a la generación de ingresos propios; que sólo “a veces” el instituto aplica políticas de autogestión que contribuir a la generación de ingresos propios, lo señalan el

32.8 por ciento del IESPPH y el 42.6 por ciento del IESPPEFH; El 43.1 por ciento y solo el 27.9 por ciento de actores del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre el instituto aplica políticas de autogestión que contribuye a la generación de ingresos propios.

Figura 10: *El instituto aplica políticas de autogestión, que contribuye a la generación de ingresos propios*



Fuente: Encuesta

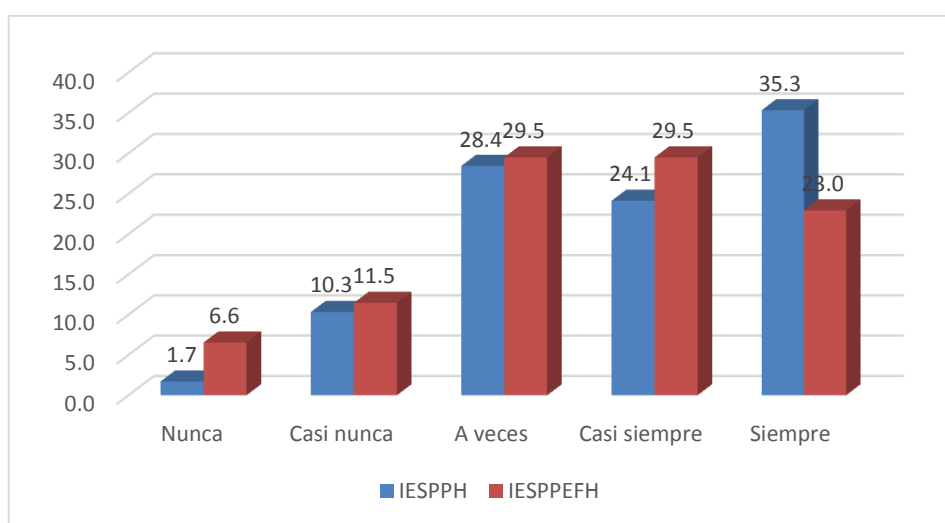
Tabla 11: *En el instituto se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral de todo el personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	3.4	3.4	3.4
Casi nunca	19	10.7	10.7	14.1
A veces	51	28.8	28.8	42.9
Casi siempre	46	26.0	26.0	68.9
Siempre	55	31.1	31.1	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 11 se observa que el 12.1 por ciento y 18 por ciento de actores del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señala que en el instituto nunca o casi nunca se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral de todo el personal; que sólo “a veces” se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral para todo el personal en dicho instituto, lo señalan el 28.4 por ciento del IESPPH y el 29.5 por ciento del IESPPEFH; El 59.5 por ciento y 52.5 por ciento de actores del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral para todo el personal en dicho instituto.

Figura 11: *El instituto aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral del personal*



Fuente: Encuesta

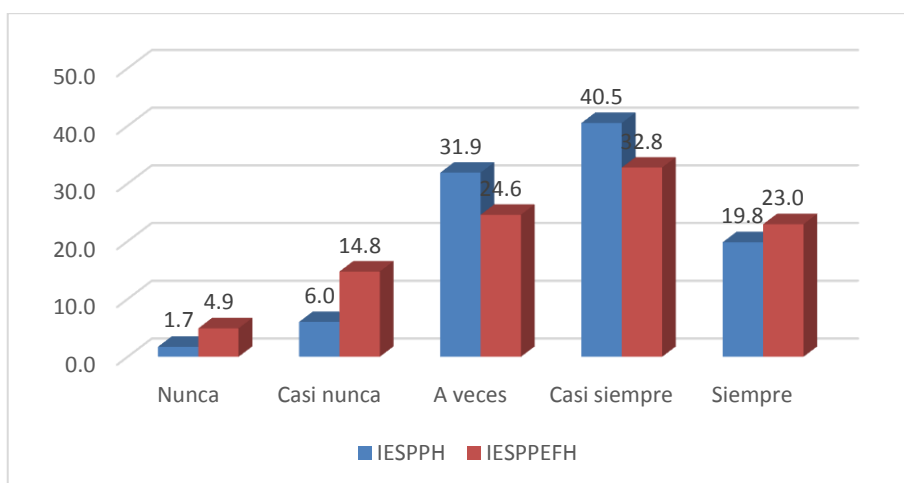
Tabla 12: *En el instituto se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	2.8	2.8	2.8
Casi nunca	16	9.0	9.0	11.9
A veces	52	29.4	29.4	41.2
Casi siempre	67	37.9	37.9	79.1
Siempre	37	20.9	20.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 12 se observa que sólo el 7.8 por ciento y 19.7 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señala que en el instituto nunca o casi nunca se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de funciones de los diferentes actores; que sólo “a veces” se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores en los institutos, lo señalan el 31.9 por ciento del IESPPH y el 24.6 por ciento del IESPPEFH mientras que el 60.3 por ciento y 55.7 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores en los institutos.

Figura 12: En el instituto se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores



Fuente: Encuesta

Tabla 13: El instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas

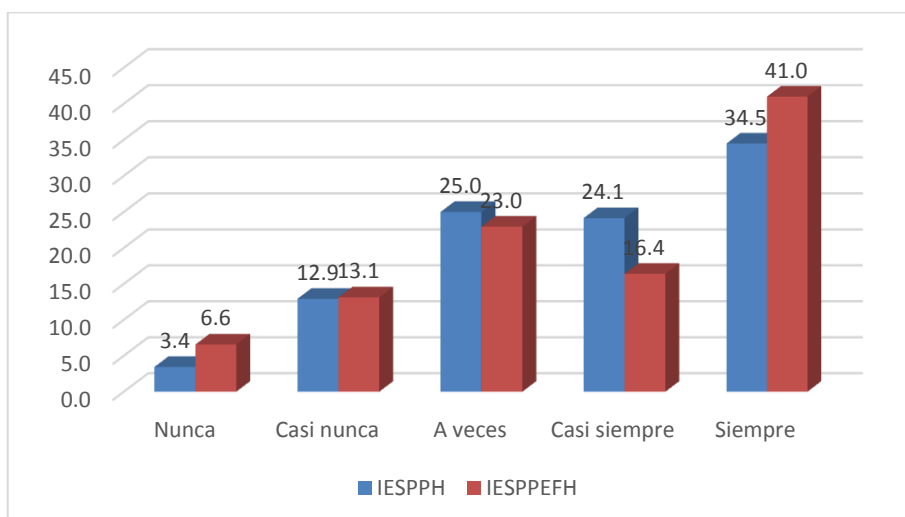
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	4.5	4.5	4.5
Casi nunca	23	13.0	13.0	17.5
A veces	43	24.3	24.3	41.8
Casi siempre	38	21.5	21.5	63.3
Siempre	65	36.7	36.7	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 13 se observa que el 16.4 por ciento y 19.7 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señala que el instituto nunca o casi nunca cuenta con políticas y procedimientos para la

selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas; que sólo “a veces” el instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas, lo señalan el 25 por ciento del IESPPH y el 23 por ciento del IESPPEFH mientras que el 58.6 por ciento y 57.4 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre el instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas.

Figura 13: *Instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes.*



Fuente: Encuesta

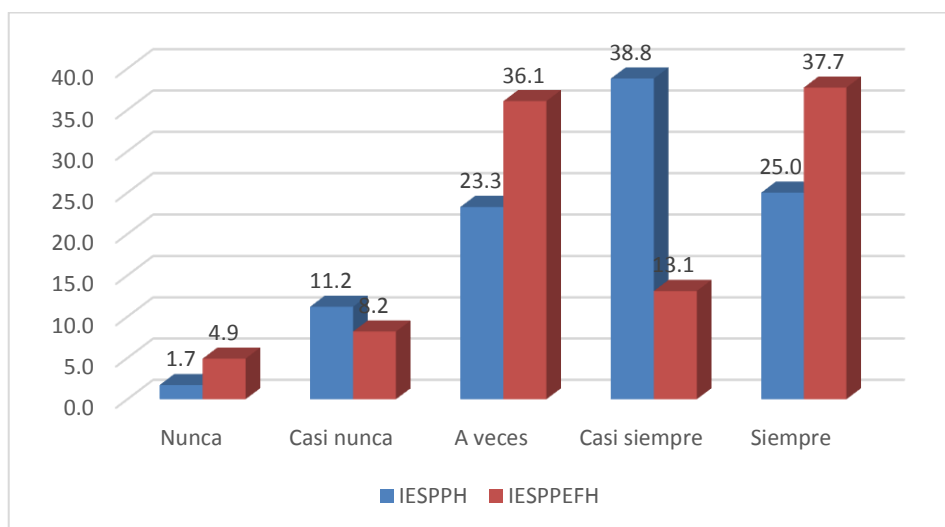
Tabla 14: *El instituto cuenta con docentes de excelente nivel académico y son competitivos ante el mercado laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	2.8	2.8	2.8
Casi nunca	18	10.2	10.2	13.0
A veces	49	27.7	27.7	40.7
Casi siempre	53	29.9	29.9	70.6
Siempre	52	29.4	29.4	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 14 se observa que el 12.9 por ciento y 13.1 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señala que el instituto nunca o casi nunca cuenta con docentes de excelente nivel académico que sean competitivos ante el mercado laboral; que sólo “a veces” el instituto cuenta con docentes de excelente nivel académico y son competitivos ante el mercado laboral, lo señalan el 23.3 por ciento del IESPPH y el 36.1 por ciento del IESPPEFH mientras que el 63.8 por ciento y 50.8 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre el instituto cuenta con docentes de excelente nivel académico y son competitivos ante el mercado laboral.

Figura 14: *El instituto cuenta con docentes de excelente nivel académico*



Fuente: Encuesta

Tabla 15: *Los docentes del instituto aplican estrategias metodológicas adecuadas que permitan el logro de los aprendizajes significativos en los estudiantes*

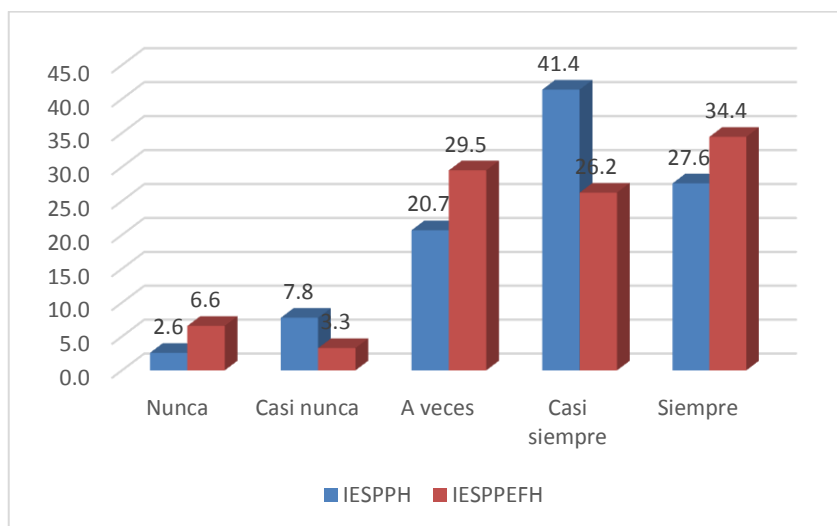
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4.0	4.0	4.0
Casi nunca	11	6.2	6.2	10.2
A veces	42	23.7	23.7	33.9
Casi siempre	64	36.2	36.2	70.1
Siempre	53	29.9	29.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 15 se observa que sólo el 10.3 por ciento y 9.8 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señala que los docentes del instituto nunca o casi nunca aplican estrategias metodológicas adecuadas que permitan el logro de los aprendizajes significativos en los

estudiantes; que sólo “a veces” los docentes del instituto aplican estrategias metodológicas adecuadas que permiten el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes, lo señalan el 20.7 por ciento del IESPPH y el 29.5 por ciento del IESPPEFH mientras que el 69 por ciento y 60.7 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre los docentes del instituto aplican estrategias metodológicas adecuadas que permiten el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes.

Figura 15: *Los docentes aplican estrategias metodológicas adecuadas que permitan el logro de los aprendizajes significativos en estudiantes.*



Fuente: Encuesta

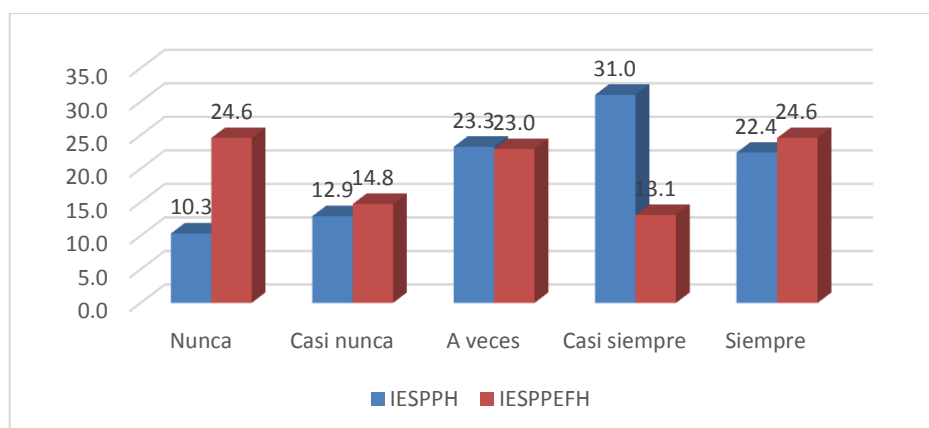
Tabla 16: *El instituto cuenta con una biblioteca física y virtual, recursos informáticos, audiovisuales, laboratorios y un centro de recursos para el proceso de enseñanza-aprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	27	15.3	15.3	15.3
Casi nunca	24	13.6	13.6	28.8
A veces	41	23.2	23.2	52.0
Casi siempre	44	24.9	24.9	76.8
Siempre	41	23.2	23.2	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 16 se observa que el 23.3 por ciento y 39.3 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente sostiene que el instituto nunca o casi nunca cuenta con una biblioteca física y virtual, recursos informáticos, audiovisuales, laboratorios o centro de recursos para el proceso de enseñanza- aprendizaje; que sólo “a veces” el instituto cuenta con una biblioteca física y virtual, recursos informáticos, audiovisuales, laboratorios y un centro de recursos para el proceso de enseñanza- aprendizaje, lo señalan el 23.3 por ciento del IESPPH y el 23 por ciento del IESPPEFH mientras que el 53.4 por ciento y 37.7 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre el instituto cuenta con una biblioteca física y virtual, recursos informáticos, audiovisuales, laboratorios y un centro de recursos para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Figura 16: *El instituto cuenta con infraestructura adecuada para el proceso de enseñanza- aprendizaje.*



Fuente: Encuesta

Tabla 17: *En el Instituto, existe y se aplica un programa de formación continua para actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes.*

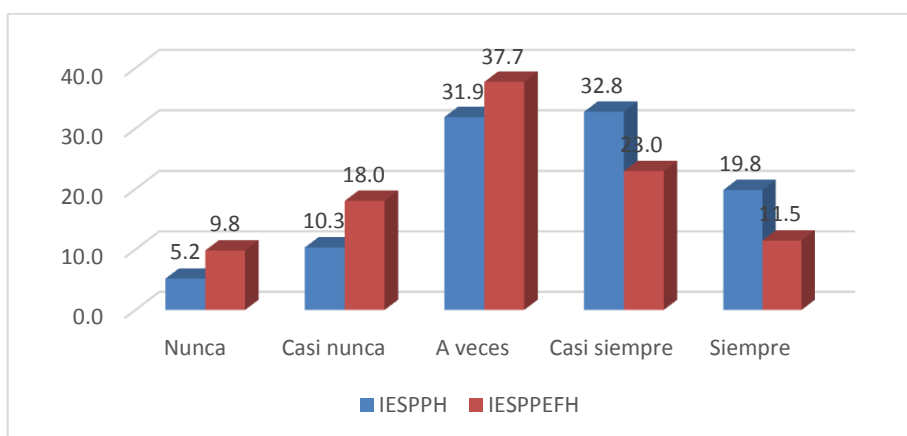
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	6.8	6.8	6.8
Casi nunca	23	13.0	13.0	19.8
A veces	60	33.9	33.9	53.7
Casi siempre	52	29.4	29.4	83.1
Siempre	30	16.9	16.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 17 se observa que sólo el 15.5 por ciento y 27.9 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente sostiene que en el Instituto nunca o casi nunca existe o se aplica un programa de formación continua para actualización, desarrollo personal o profesional de los docentes; que sólo “a veces” en el Instituto existe y se aplica un programa de

formación continua para actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes, lo señalan el 31.9 por ciento del IESPPH y el 37.7 por ciento del IESPPEFH mientras que el 52.6 por ciento y 34.4 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre en el Instituto existe y se aplica un programa de formación continua para actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes.

Figura 17: *En el Instituto existe y se aplica un programa de formación continua para actualización de los docentes.*



Fuente: Encuesta

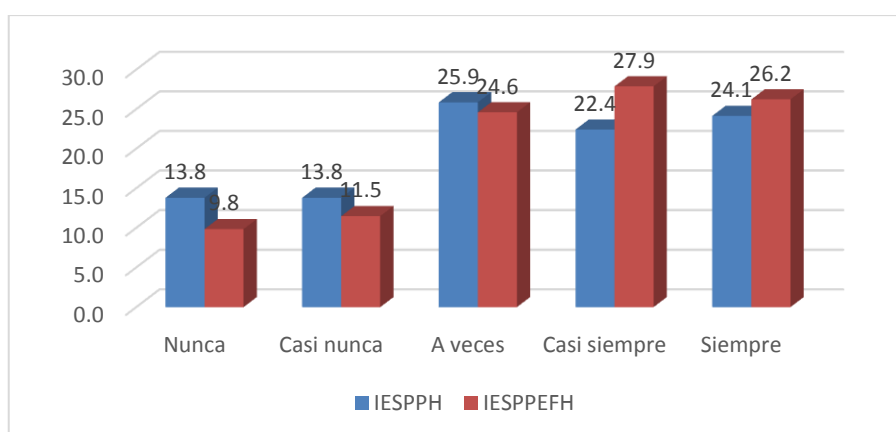
Tabla 18: El instituto suscribe convenios con instituciones educativas públicas y privadas; municipales, eclesiásticas y otros organismos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	12.4	12.4	12.4
Casi nunca	23	13.0	13.0	25.4
A veces	45	25.4	25.4	50.8
Casi siempre	43	24.3	24.3	75.1
Siempre	44	24.9	24.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 18 se observa que el 27.6 por ciento y 21.3 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente sostiene que el Instituto nunca o casi nunca suscribe convenios con instituciones educativas públicas o privadas, municipalidades, centros eclesiásticos u otros organismos; que sólo “a veces” el instituto suscribe convenios con instituciones educativas públicas y privadas, municipalidades, centros eclesiásticos y otros organismos siempre o casi siempre, lo señalan el 25.9 por ciento del IESPPH y el 24.6 por ciento del IESPPEFH mientras que el 46.6 por ciento y 54.1 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre el instituto suscribe convenios con instituciones educativas públicas y privadas, municipalidades, centros eclesiásticos y otros organismos.

Figura 18: *El instituto suscribe convenios con otras instituciones.*



Fuente: Encuesta

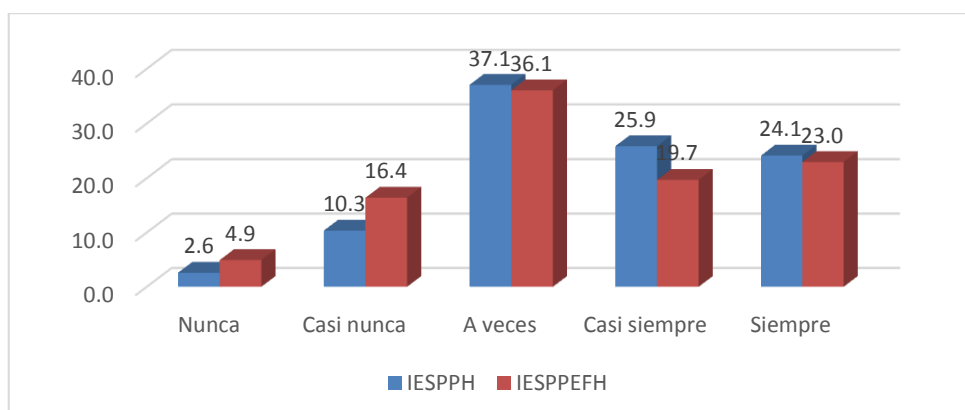
Tabla 19: *El instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	3.4	3.4	3.4
Casi nunca	22	12.4	12.4	15.8
A veces	65	36.7	36.7	52.5
Casi siempre	42	23.7	23.7	76.3
Siempre	42	23.7	23.7	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 19 se observa que el 12.9 por ciento y 21.3 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente sostiene que el Instituto nunca o casi nunca se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad; que sólo “a veces” el instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad, lo señalan el 37.1 por ciento del IESPPH y el 36.1 por ciento del IESPPEFH mientras que el 50 por ciento y 42.6 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre el instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad.

Figura 19: *El instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad*



Fuente: Encuesta

Tabla 20: *El instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores.*

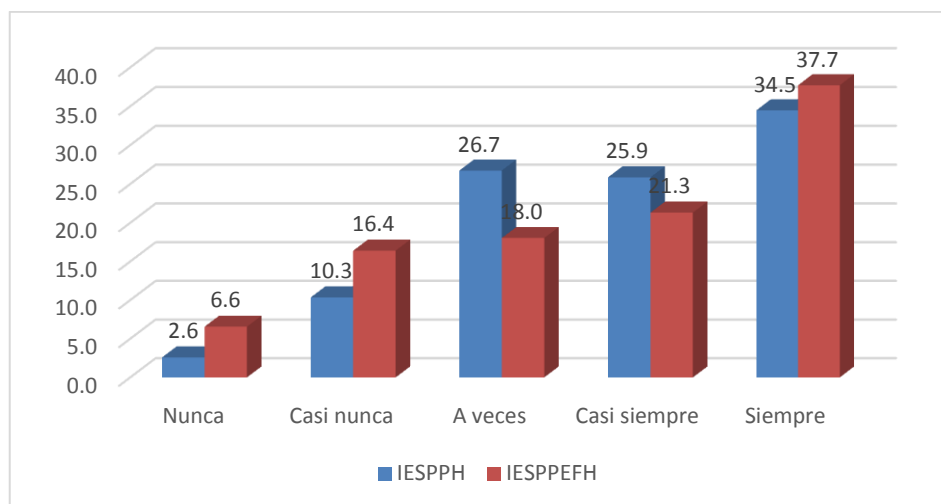
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4.0	4.0	4.0
Casi nunca	22	12.4	12.4	16.4
A veces	42	23.7	23.7	40.1
Casi siempre	43	24.3	24.3	64.4
Siempre	63	35.6	35.6	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 20 se observa que el 12.9 por ciento y 23 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente sostiene que el Instituto nunca o casi nunca es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores; que sólo “a veces” el instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores, lo señalan el 26.7 por ciento del IESPPH y el 18 por ciento del IESPPEFH mientras que el 60.3 por

ciento y 59 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre el instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores.

Figura 20: *El instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores.*



Fuente: Encuesta

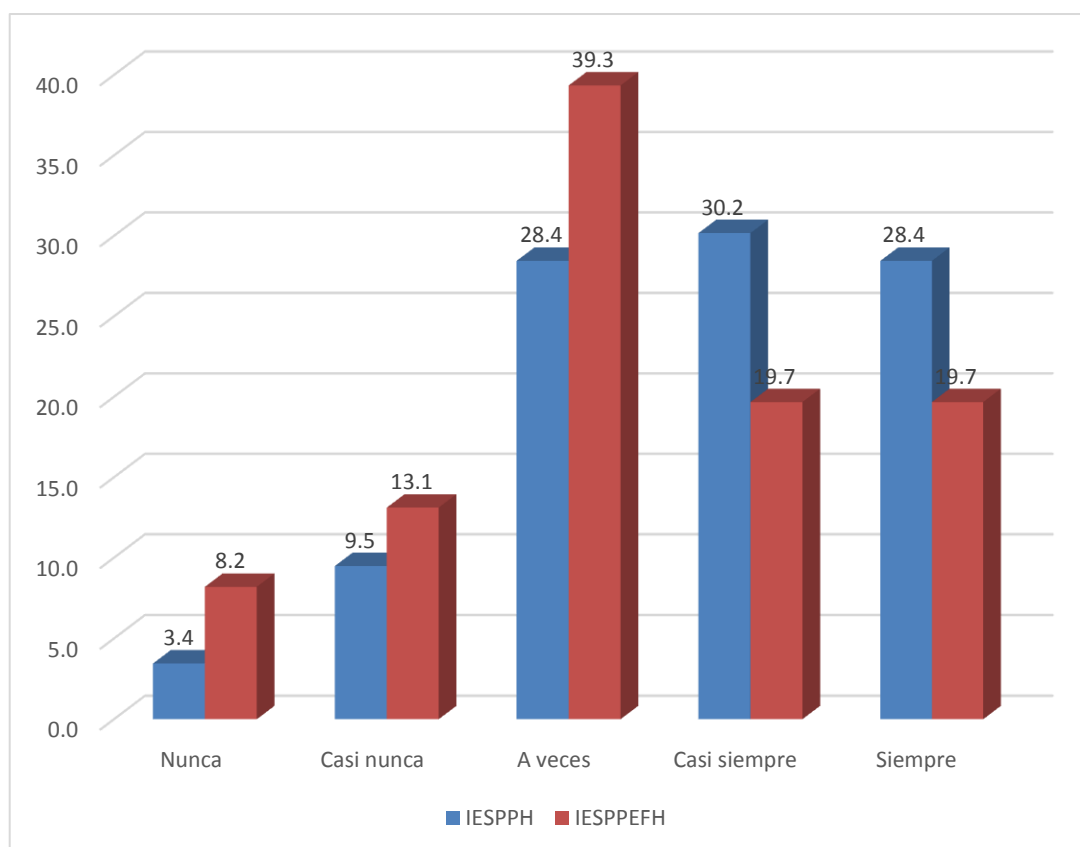
Tabla 21: *Los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	5.1	5.1	5.1
Casi nunca	19	10.7	10.7	15.8
A veces	57	32.2	32.2	48.0
Casi siempre	47	26.6	26.6	74.6
Siempre	45	25.4	25.4	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 21 se observa que el 12.9 por ciento y 21.3 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente sostiene que los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto nunca o casi nunca tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución; que sólo “a veces” los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución, lo señalan el 28.4 por ciento del IESPPH y el 39.3 por ciento del IESPPEFH mientras que el 58.6 por ciento y 39.3 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución.

Figura 21: *Los miembros del instituto tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución.*



Fuente: Encuesta

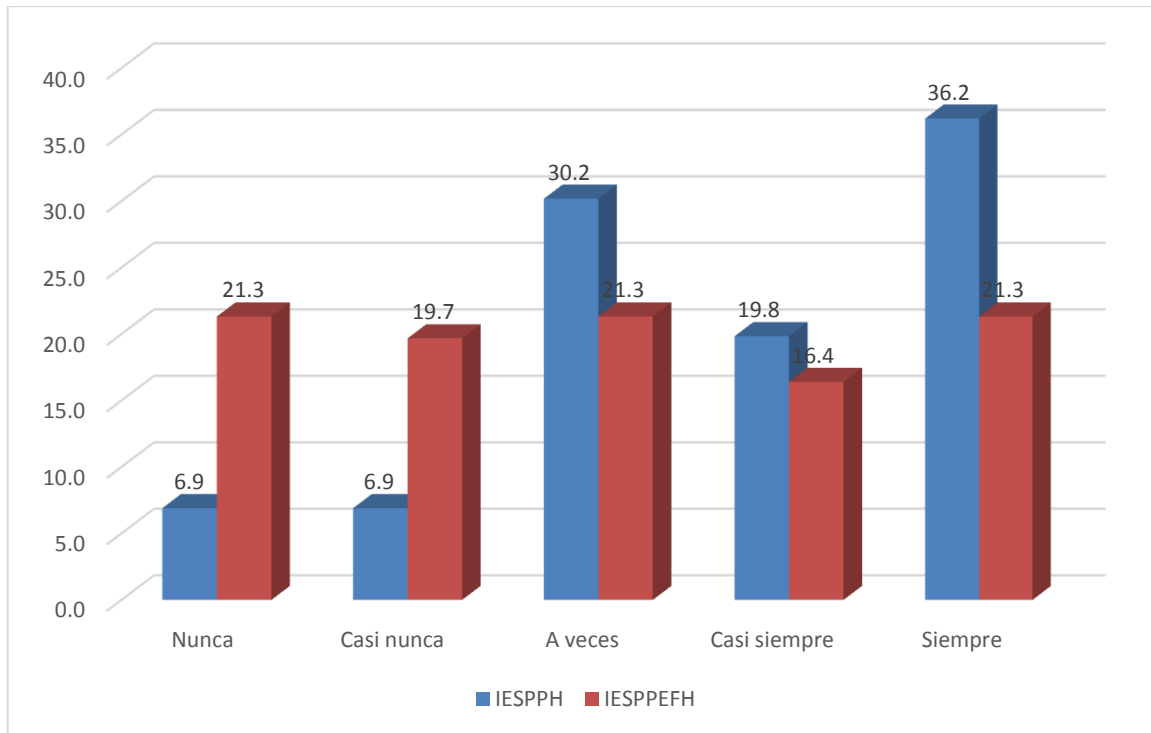
Tabla 22: *El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	11.9	11.9	11.9
Casi nunca	20	11.3	11.3	23.2
A veces	48	27.1	27.1	50.3
Casi siempre	33	18.6	18.6	68.9
Siempre	55	31.1	31.1	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la figura 22 se observa que el 13.8 por ciento y 41 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente sostiene que el instituto nunca o casi nunca cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales; que sólo “a veces” el instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales, lo señalan el 30.2 por ciento del IESPPH y el 21.3 por ciento del IESPPEFH mientras que el 56 por ciento y 37.7 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre el instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales.

Figura 22: *El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales*



Fuente: Encuesta

3.2. Pruebas de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis, a continuación, se analiza las dimensiones en conjunto:

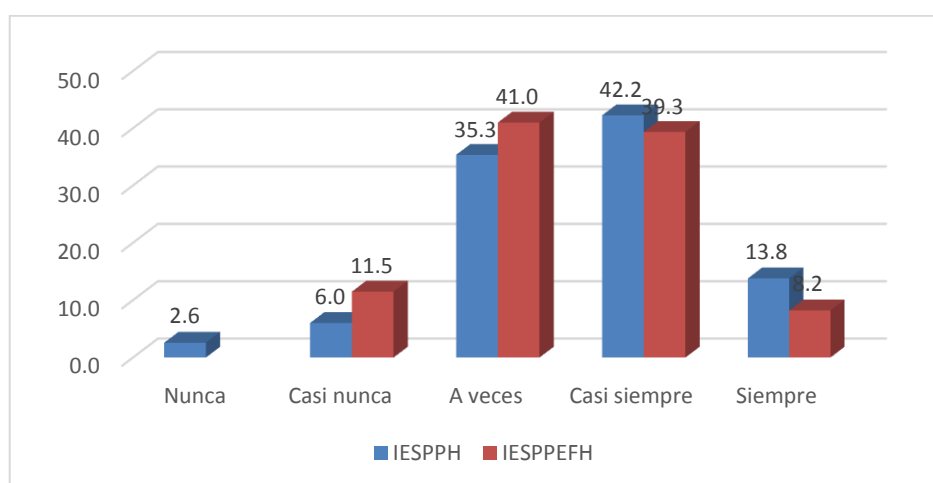
Tabla 23: Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.7	1.7	1.7
Casi nunca	14	7.9	7.9	9.6
A veces	66	37.3	37.3	46.9
Casi siempre	73	41.2	41.2	88.1
Siempre	21	11.9	11.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la dimensión institucional (figura 23), se observa que sólo el 8.6 por ciento de entrevistados del IESPPH y 11.5 por ciento del IESPPEFH sostiene que en el instituto nunca o casi nunca existe una gestión eficiente; que sólo “a veces” existe una gestión eficiente, lo señalan el 35.3 por ciento del IESPPH y el 41 por ciento del IESPPEFH mientras que el 56 por ciento y 47.5 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre existe una gestión eficiente en el instituto.

Figura 23: Institucional



Fuente: Encuesta

Tabla 24: Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.6	.6	.6
Casi nunca	23	13.0	13.0	13.6
A veces	70	39.5	39.5	53.1
Válido Casi siempre	67	37.9	37.9	91.0
Siempre	16	9.0	9.0	100.0
Total	177	100.0	100.0	

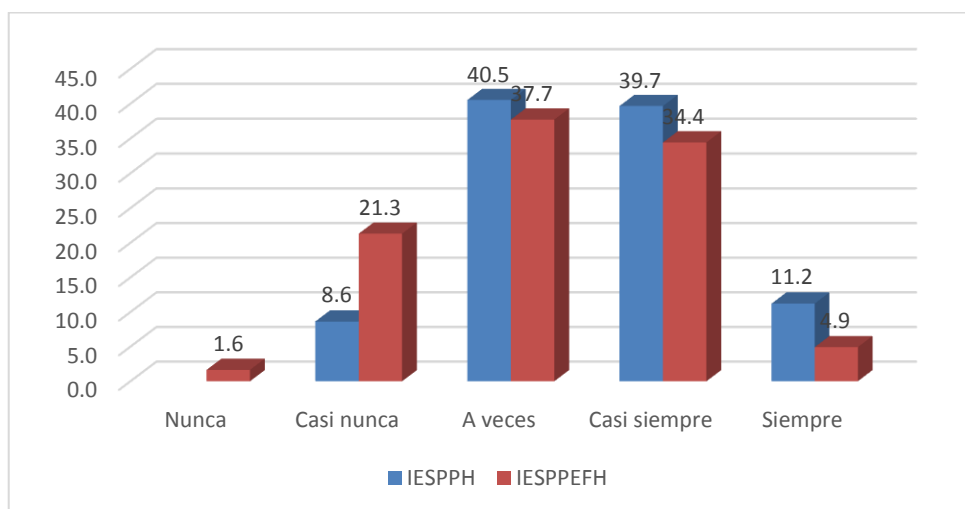
Fuente: Resultado de la entrevista

En lo institucional no existe gran diferencia respecto a la percepción de gestión por los actores.

En la dimensión administrativa (figura 24), se observa que sólo el 8.6 por ciento de entrevistados del IESPPH y 23 por ciento del IESPPEFH sostiene que en el instituto nunca o casi nunca existe una gestión eficiente; que sólo “a veces” existe una gestión eficiente, lo señalan el 40.5 por ciento del IESPPH y el 37.7 por ciento del IESPPEFH mientras que el 50.9 por ciento y 39.3 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre existe una gestión eficiente en el instituto.

En esta dimensión se observa que existe mayor brecha, ya que sólo el 8.6 por ciento de entrevistados del IESPPH sostiene que en el instituto nunca o casi nunca existe una gestión eficiente mientras que el 23 por ciento del IESPPEFH sostiene que en el instituto nunca o casi nunca existe una gestión eficiente mientras.

Figura 24: Administrativa



Fuente: Encuesta

Tabla 25: Pedagógica

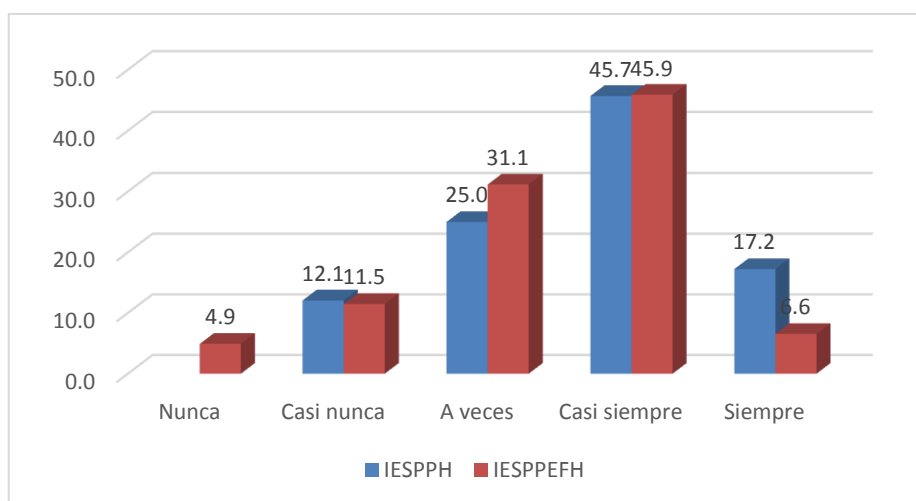
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.7	1.7	1.7
Casi nunca	21	11.9	11.9	13.6
A veces	48	27.1	27.1	40.7
Casi siempre	81	45.8	45.8	86.4
Siempre	24	13.6	13.6	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la entrevista

En la dimensión pedagógica (figura 25), se observa que el 12.1 por ciento de entrevistados del IESPPH y 16 por ciento del IESPPEFH sostiene que en el instituto nunca o casi nunca existe una gestión eficiente; que sólo “a veces” existe una gestión eficiente, lo señalan el 25 por ciento del IESPPH y el 31.1 por ciento del IESPPEFH mientras que el 62.9 por ciento y 52.5 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre existe una gestión eficiente en el instituto.

Se resalta la calificación pareja de la gestión en lo pedagógico en cada instituto.

Figura 25: Pedagógica



Fuente: Encuesta

Tabla 26: Impacto social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.1	1.1	1.1
Casi nunca	18	10.2	10.2	11.3
A veces	64	36.2	36.2	47.5
Casi siempre	65	36.7	36.7	84.2
Siempre	28	15.8	15.8	100.0
Total	177	100.0	100.0	

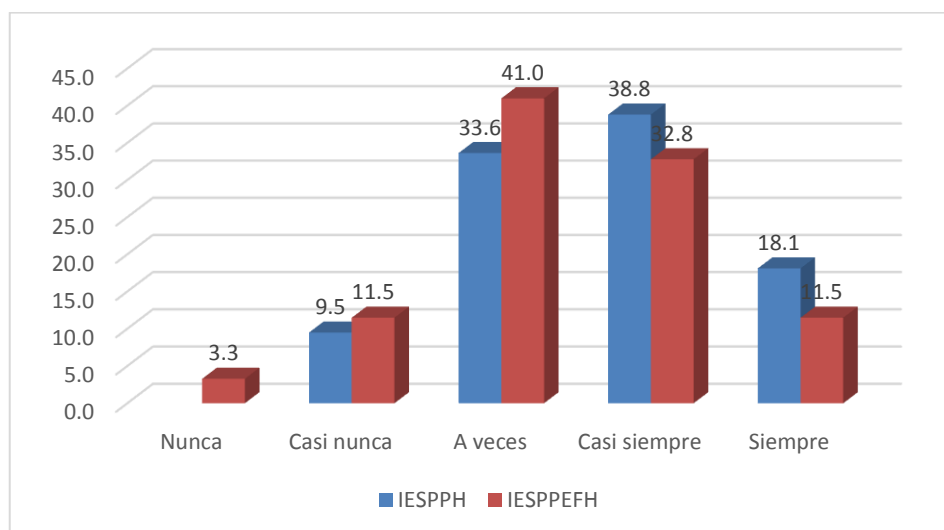
Fuente: Resultado de la entrevista

En la dimensión de impacto social (figura 26), se observa que sólo el 9.5 por ciento de entrevistados del IESPPH y 14.8 por ciento del IESPPEFH sostiene que en el instituto nunca o casi nunca existe una gestión eficiente; que sólo “a veces” existe una gestión eficiente, lo señalan el 33.6 por ciento del IESPPH y el 41 por ciento del IESPPEFH mientras que el 56.9 por ciento

y 44.3 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre existe una gestión eficiente en el instituto.

Resaltando una vez más que la calificación al trabajo de cada instituto respecto a la dimensión impacto social es muy homogéneo.

Figura 26: Impacto social



Fuente: Encuesta

Tabla 27: Calidad educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	18	10.2	10.2	10.2
A veces	61	34.5	34.5	44.6
Válido Casi siempre	82	46.3	46.3	91.0
Siempre	16	9.0	9.0	100.0
Total	177	100.0	100.0	

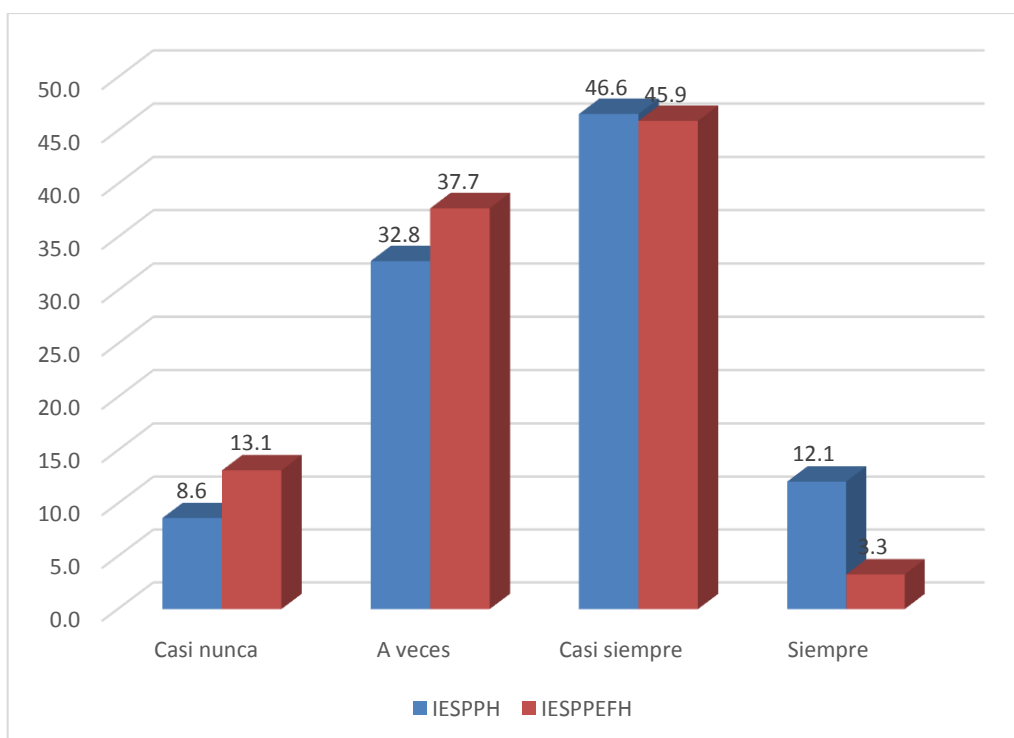
Fuente: Resultado de la entrevista

Por último, tenemos la calificación de la calidad educativa (figura 26), donde se observa que sólo el 8.6 por ciento de entrevistados del IESPPH y 13.1 por ciento del IESPPEFH sostiene que en su instituto casi nunca se presencia

calidad educativa; que sólo “a veces” se presencia calidad educativa, lo señalan el 32.8 por ciento del IESPPH y el 37.7 por ciento del IESPPEFH mientras que el 58.6 por ciento y 49.2 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre se presencia calidad educativa en su instituto.

El mayor porcentaje de actores de cada instituto (Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (IESPPH) e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica (IESPPEFH)) señala que la calidad educativa de su instituto se presencia casi siempre (con el 46.6 por ciento y 45.9 por ciento para cada instituto en el orden anterior), así como subrayar que la percepción del trabajo de institutos respecto a la calidad educativa es muy homogénea.

Figura 27: *Calidad educativa*



Fuente: Encuesta

En este trabajo se tiene como hipótesis general y específicas lo siguiente y se pone a prueba la validez y confiabilidad de cada hipótesis con la Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (tabla 5), así como las pruebas de normalidad para cada dimensión.

Hipótesis de investigación específica 1: Existe una diferencia significativa en la en la dimensión institucional entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

H0: No existe una diferencia significativa en la dimensión institucional entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

H1: Existe una diferencia significativa en la dimensión institucional entre IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

Tabla 28: *Contraste de hipótesis para la dimensión institucional*

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
	La distribución en la dimensión institucional es la misma entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0.213	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Base de datos

En la tabla 28 se observa que la prueba de hipótesis - Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes - para la dimensión Institucional es significante 0.213 (menor a 0.5), con este valor se acepta la hipótesis nula; es decir, se comprueba que no existe una diferencia significativa en la dimensión institucional del IESPPH e IESPPEFH.

Hipótesis de investigación específica 2: Existe una diferencia significativa en la dimensión administrativa entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

H0: No existe una diferencia significativa en la dimensión administrativa entre IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

H1: Existe una diferencia significativa en la dimensión administrativa entre IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

Tabla 29: Contraste de hipótesis para la dimensión administrativa

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución en la dimensión administrativa es la misma entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0.022	Rechace la hipótesis nula

Fuente: Base de datos

En la tabla 29 se observa que la prueba de hipótesis para la dimensión administrativa es no significativa, 0.022 (menor a 0.5), con este valor se rechaza la hipótesis nula; es decir que existe una diferencia significativa en la dimensión administrativa del IESPPH e IESPPEFH para el año 2017.

Hipótesis de investigación específica 3: Existe una diferencia significativa en la dimensión pedagógica entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

H0: No existe una diferencia significativa en la dimensión pedagógica entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

H1: Existe una diferencia significativa en la dimensión pedagógica entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

Tabla 30: Contraste de hipótesis para la dimensión pedagógica

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución en la dimensión pedagógica es la misma entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0.057	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Base de datos

En la tabla 30 se observa que la prueba de hipótesis para la dimensión pedagógica es significativa 0.057 (menor a 0.5), se acepta la hipótesis nula;

es decir, no existe una diferencia significativa en la dimensión pedagógica del IESPPH e IESPPEFH.

Hipótesis de investigación específica 4: Existe una diferencia significativa en la dimensión de impacto social entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

H0: No existe una diferencia significativa en la dimensión de impacto social entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

H1: Existe una diferencia significativa en la dimensión de impacto social entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017

Tabla 31: *Contraste de hipótesis para la dimensión de impacto social*

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
	La distribución en la dimensión impacto social es la misma entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0.074	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Base de datos

En la tabla 30 se tiene el valor de 0.74, lo cual quiere decir que la prueba de hipótesis para la dimensión pedagógico es significativa (menor a 0.5) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y decimos que no existe una diferencia significativa en la dimensión de impacto social del IESPPH e IESPPEFH.

Hipótesis de investigación general: Existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

H0: No existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

H1: Existe una diferencia significativa en la calidad educativa de gestión educativa entre el IESPPH e IESPPEFH en el año 2017.

Tabla 32: Contraste de hipótesis para la calidad educativa

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
	La distribución en la calidad educativa es la misma entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0.087	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Base de datos

En la tabla 32 se observa que la significancia de la Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes (0.087) para la hipótesis general, se acepta la hipótesis nula y se dice que la calidad educativa es la misma tanto en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica.

Con este panorama se afirma que no existe una diferencia significativa en la dimensión Institucional, Pedagógica, Impacto social y la calidad de gestión educativa entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica en el año 2017. Sin embargo, se encuentra que existe una diferencia significativa en la dimensión administrativa entre los dos institutos (Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica), en el año 2017.

Así mismo, en la tabla 33 se observa 4 estadísticos de prueba U de Mann-Whitney, W de Wilcoxon, Z y su respectiva significancia - Sig. asintótica (bilateral) que reafirman lo mencionado líneas arriba.

Tabla 33: Estadísticos de prueba

	Institucional	Administrativa	Pedagógica	Impacto social	Calidad educativa
U de Mann-Whitney	3160,000	2844,000	2960,500	2989,500	3025,000
W de Wilcoxon	5051,000	4735,000	4851,500	4880,500	4916,000
Z	-1,247	-2,282	-1,900	-1,786	-1,710
Sig. asintótica (bilateral)	,213	,022	,057	,074	,087

a. Variable de agrupación: Instituto superior

Las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk mayores a 0.7 que se observan en la tabla 11 indican que las pruebas realizadas son confiables.

Tabla 34: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Institucional	,235	177	,000	,877	177	,000
Administrativa	,222	177	,000	,880	177	,000
Pedagógica	,269	177	,000	,877	177	,000
Impacto social	,210	177	,000	,889	177	,000
Calidad educativa	,271	177	,000	,856	177	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

IV. DISCUSIÓN

En la dimensión institucional existe una diferencia significativa respecto a la percepción de gestión por los actores. Por otro lado, en la dimensión administrativa se observa que existe mayor brecha, ya que sólo el 8.6 por ciento de entrevistados del IESPPH sostiene que en el instituto nunca o casi nunca existe una gestión eficiente mientras que el 23 por ciento del IESPPEFH sostiene que en el instituto nunca o casi nunca existe una gestión eficiente mientras. En la dimensión pedagógico se resalta la calificación pareja de la gestión en lo pedagógico en cada instituto. Así mismo, en la dimensión de impacto social se resalta que la calificación al trabajo de cada instituto respecto a la dimensión impacto social es muy homogéneo.

El mayor porcentaje de actores de cada instituto (Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (IESPPH) e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica (IESPPEFH)) señala que la calidad educativa de su instituto se presencia casi siempre (con el 46.6 por ciento y 45.9 por ciento para cada instituto en el orden anterior), así como subrayar que la percepción del trabajo de institutos respecto a la calidad educativa es muy homogénea.

Con las pruebas de hipótesis realizadas afirmamos que no existe una diferencia significativa en la dimensión Institucional, Pedagógica, Impacto social entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica en el año 2017, así

mismo, no existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa. Sin embargo, se encuentra gran diferencia en la dimensión administrativa de ambos institutos (Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica), en el año 2017.

Como especialista en educación y específicamente de formación pedagógica, estoy convencido que no hay respuesta única, ni posibilidad de recomendaciones universales, para la pregunta acerca de qué hacer con la cuestión docente y con la formación docente, de manera específica. No la hay por varias razones: Uno de estas es que en la última década ha trastocado y generado serios cuestionamientos en la educación superior ha sido la calidad que brindan las instituciones en cuanto a educación, este tema que produce malestar y preocupación en el gremio, hace que los institutos de educación superior direccionen sus procesos de gestión por caminos que los conduzca a la calidad total del servicio que prestan. La gestión en este punto se sitúa como la “carta de navegación” que tiene las instituciones para obtener la calidad y el reconocimiento en cuanto a formación de sujetos se refiriere. Cassasus considera que el tema de la calidad ha impregnado considerablemente el campo educativo, y manifiesta:

Con la introducción del tema de la calidad en la educación, surgen dos hechos de importancia: por una parte se reconoce la existencia de un “usuario” más allá de las necesidades del sistema, y por otra parte, se genera la preocupación por el resultado del proceso educativo. Es decir, un proceso en el cual se reconoce el derecho de los usuarios del sistema educativo, a exigir un servicio de calidad de acuerdo a sus necesidades. Cassasus, (2000:11).

Abordamos la cuestión de la formación docente dentro del concepto de aprendizaje permanente, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son resultados no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia. Nos referimos específicamente a los docentes (y su formación) en los llamados países en

desarrollo, aunque reconocemos las profundas diferencias entre ellos y dentro de cada uno, así como las diferencias relacionadas con niveles y asignaturas de enseñanza y con variables tales como edad, género, etapa de desarrollo profesional, etc. En definitiva, los docentes como los alumnos y la formación docente son abstracciones que requieren afinarse en cada condición concreta, lo que supone el desafío de construir certezas situadas. Las razones y condiciones de la formación docente dependen del papel que, en cada caso, se asigne a la educación y al sistema escolar.

Por lo expuesto anteriormente, he querido investigar la calidad de la gestión educativa en sus dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y de impacto social de las Instituciones de formación docente IESPPH y IESPPEFH ambos institutos de la Provincia de Huancavelica, un tema muy significativo acorde a las normas de acreditación emanadas por el SINEACE.

Según Vara (2010), una buena discusión de resultados debe contemplar el análisis de la validez interna de la investigación, de la validez externa, del nivel de integración de los resultados con el conocimiento previo y del alcance de la contratación de hipótesis y para realizarla se debe tener en cuenta tres aspectos fundamentales: los objetivos, los resultados y los antecedentes.

En la investigación se probó estadísticamente que no existe una diferencia significativa en la dimensión Institucional, Pedagógica, Impacto social y la calidad de gestión educativa entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica en el año 2017. Sin embargo, se encuentra que existe una diferencia significativa en la dimensión administrativa entre los dos institutos (Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica), en el año 2017.

En relación a los resultados la diferencia que se ha obtenido en la calidad de la gestión educativa se observa que sólo el 8.6 por ciento de entrevistados del IESPPH y 11.5 por ciento del IESPPEFH sostiene que en el instituto nunca o casi nunca existe una gestión eficiente; que sólo “a veces” existe una gestión eficiente, lo señalan el 35.3 por ciento del IESPPH y el 41

por ciento del IESPPEFH mientras que el 56 por ciento y 47.5 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre o casi siempre existe una gestión eficiente en el instituto.

Lo que se ve corroborado con la investigación de Blanco (2009), en su tesis Diseño de un modelo de gestión integral para las instituciones de educación superior, basada en los lineamientos para la autoevaluación con fines de acreditación del Consejo Nacional de Acreditación CNA, presentada en la Universidad de Cartagena. Que sostiene que los hallazgos son orientadores para la concentración de los esfuerzos de gestión en aquellos criterios que más contribuyen a la generación de los resultados de calidad previstos en el direccionamiento estratégico, lo cual beneficia la calidad de la gestión, conduciendo a las instituciones de educación superior a convertirse en organizaciones de excelencia académica.

Otro trabajo que refuerza es el de Velásquez (2009) en su tesis doctoral titulado Premisas, Criterios e indicadores para evaluar la calidad de la educación en instituciones de formación docente. Quien evidenció un especial interés a partir de la construcción colectiva en las premisas, criterios e indicadores, por promover y participar en la evaluación institucional. Las premisas, criterios e indicadores presentados en esta investigación como finales y relacionados entre sí es la única iniciativa de este tipo que se la ha ofrecido a la institución para promover su evaluación permanente con fines de mejora de su calidad educativa. Las premisas, criterios e indicadores presentados son el punto de partida para desarrollar las estrategias de evaluación, dentro de la autorregulación o autoevaluación institucional con miras a determinar su calidad en la educación.

Lo que es reafirmado por Cruz (2009) en su tesis La acreditación como mecanismo para la garantía del compromiso social de las universidades propuestas de criterios e indicadores cualitativos, realizado en la Universidad Politécnica de Catalunya para optar el Grado de Doctor. Quien concluye que, la acreditación con el fin de asegurar la calidad no puede basarse en un modelo único y universal, y no puede surgir tan sólo de la teoría y la abstracción, ni según tendencias del mercado. Con esta perspectiva se

comprueba que es posible desarrollar un sistema de criterios e indicadores, teniendo en cuenta el compromiso social, para ser utilizado en los procesos de acreditación de la calidad de las instituciones y los programas de educación superior; la educación superior debe elaborar una nueva misión, recurrir a su adaptabilidad, su flexibilidad y su imaginación para desarrollar y anticipar soluciones, armarse de un espíritu crítico constante, sin abandonar jamás su filtro ético; La transformación de la educación superior, la mejora de su calidad y su pertinencia exige que las universidades asuman mayores responsabilidades para con la sociedad, esto necesariamente requerirá la transformación de los mecanismos de garantía de la calidad; las instituciones de educación superior deberían transmitir a la sociedad que son una organización sólida, cohesionada, autocrítica y respetable que salvaguarda su misión, los estándares académicos y su compromiso social dentro del marco de los intereses de los actores implicados.

En la investigación, se acepta la hipótesis nula y se dice que la calidad educativa es la misma tanto en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica.

Con este panorama se afirma que no existe una diferencia significativa en la dimensión Institucional, Pedagógica, Impacto social y la calidad de gestión educativa entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica en el año 2017. Sin embargo, se encuentra que existe una diferencia significativa en la dimensión administrativa entre los dos institutos (Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica), en el año 2017.

Lo que es reafirmado con el trabajo de Medina (2007) en su tesis: "Propuesta de sistema de gestión de la calidad en las escuelas de educación básica en relación con el proyecto escolar", quien llega a la conclusión que después de haber analizado las teorías de la gestión educativa, los elementos del diagnóstico, así como los elementos del proyecto escolar y haber considerado los elementos de la Norma ISO 9001:2000 que se le adecuaron al proyecto escolar del programa de escuelas de calidad, concluyó que el

mejor sistema de gestión del centro escolar es el modelo comunitario porque en éste se involucran todos los actores del proceso enseñanza aprendizaje, todos trabajan en conjunto y son partícipes en la realización del proyecto escolar y en su implantación, lo cual redundaría en beneficio de la calidad educativa, ya que la calidad la hacen todos, todos los integrantes de una organización educativa.

En la investigación se probó estadísticamente que no existe una diferencia significativa en la dimensión pedagógica del IESPPH e IESPPEFH.

Y en relación a los resultados de la tabla 7 se observa que la prueba de hipótesis para la dimensión pedagógica es significativa 0.057 (menor a 0.5), se acepta la hipótesis nula; es decir, no existe una diferencia significativa en la dimensión pedagógica del IESPPH e IESPPEFH.

Lo que es confirmado por Candía (2010) en su investigación titulada “Evaluación de la calidad total en el desempeño profesional de docentes egresados de diversas universidades e institutos superiores pedagógicos en los últimos 10 años”, afirma que al constatar los bajos niveles correspondientes al desempeño profesional de los docentes egresados en los últimos diez años de universidades e institutos superiores a través de las cuatro dimensiones queda también constatada la falta de calidad total en dicho desempeño por ende consideramos de gran importancia proponer a través de esta investigación determinados principios que orienten a una formación profesional inicial y permanente de los profesionales de la educación con perfiles de futuro desde un desempeño prospectivo para el logro de aprendizajes significativos y coherentes con un mundo globalizado y tecnológico en los futuros alumnos de nuestro país.

En la investigación se probó estadísticamente que no existe una diferencia significativa en la calidad de la gestión educativa en la dimensión de impacto social del IESPPH e IESPPEFH.

En relación a los resultados de la tabla 8 se tiene el valor de 0.74, lo cual quiere decir que la prueba de hipótesis para la dimensión pedagógica es significativa (menor a 0.5) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y decimos

que no existe una diferencia significativa en la dimensión de impacto social del IESPPH e IESPPEFH.

Como lo puede reafirmar Sapién (2009) en su tesis Modelo de evaluación de la calidad en la modalidad a distancia de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua llega a la conclusión del análisis realizado que para lograr calidad en la educación superior se deben identificar y describir los múltiples factores que la afectan, como también definir modelo(s) e instrumentos que permitan, por una parte una adecuada medición del concepto y por la otra la evaluación de la misma. Los organismos encargados de la evaluación y acreditación de los programas académicos actualmente centran sus esfuerzos en la modalidad presencial. En virtud del crecimiento de la educación a distancia se está creando una Universidad virtual.

V. CONCLUSIONES

1. En esta investigación se establece la no existencia de una diferencia significativa en la dimensión institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica ya que la prueba de hipótesis - Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes se encuentra dentro de los parámetros establecidos, además, el 8.6 por ciento de entrevistados del IESPPH y 11.5 por ciento del IESPPEFH sostiene que en el instituto no existe una gestión eficiente en esta dimensión; que sólo “a veces” existe una gestión eficiente el 35.3 por ciento del IESPPH y 41 por ciento del IESPPEFH mientras que el 56 por ciento y 47.5 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan si existe una gestión eficiente en el instituto.
2. En la dimensión administrativa, se establece una diferencia significativa se observa que sólo el 8.6 por ciento de entrevistados del IESPPH y 23 por ciento del IESPPEFH sostiene que en la dimensión administrativa existe una gestión eficiente; el 40.5 por ciento del IESPPH y el 37.7 por ciento del IESPPEFH señalan que sólo “a veces” existe una gestión eficiente, mientras, que el 50.9 por ciento y 39.3 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que si existe una gestión eficiente en el instituto. En Los tres niveles de apreciación de esta dimensión se observa que existe mayor brecha.

3. Los resultados y pruebas llevan a señalar que no existe una diferencia significativa en la dimensión pedagógica, pues el 12.1 por ciento de entrevistados del IESPPH y 16 por ciento del IESPPEFH sostiene que en la dimensión pedagógica del instituto existe una gestión eficiente; que sólo “a veces” existe una gestión eficiente, el 25 por ciento del IESPPH y el 31.1 por ciento del IESPPEFH mientras que el 62.9 por ciento y 52.5 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre existe una gestión eficiente en la dimensión mencionada.
4. En la dimensión de impacto social se establece también que no existe una diferencia significativa con una prueba de hipótesis $p = 0.057$, además, se tiene que el 9.5 por ciento de entrevistados del IESPPH y 14.8 por ciento del IESPPEFH sostiene que en esta dimensión del instituto no existe una gestión eficiente; que sólo “a veces” existe una gestión eficiente el 33.6 por ciento del IESPPH y el 41 por ciento del IESPPEFH mientras que el 56.9 por ciento y 44.3 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan que siempre existe una gestión eficiente en esta dimensión.
5. Se concluye que no existe una diferencia significativa en la calidad educativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (IESPPH) e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica (IESPPEFH) pues la percepción del trabajo que se viene desarrollando en los institutos respecto a la calidad educativa es muy homogénea (el 8.6 por ciento de entrevistados del IESPPH y 13.1 por ciento del IESPPEFH sostiene que en su instituto no se presencia calidad educativa; que sólo “a veces” se presencia calidad educativa el 32.8 por ciento del IESPPH y el 37.7 por ciento del IESPPEFH mientras que el 58.6 por ciento y 49.2 por ciento de entrevistados del IESPPH e IESPPEFH respectivamente señalan siempre se presencia calidad educativa en su instituto) Con las pruebas de hipótesis realizadas afirmamos que no existe una diferencia significativa en la dimensión Institucional, Pedagógica, Impacto social y calidad de gestión educativa entre el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público e Instituto Pedagógico Público de

Educación Física de Huancavelica en el año 2017, pero sí se encuentra gran diferencia en la dimensión administrativa de ambos institutos para el año 2017.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al personal directivo, jerárquico y a los responsables del Comité de Calidad de los institutos de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (IESPPH) e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica (IESPPEFH bajo su liderazgo Planes de Mejora a fin de superar las debilidades encontradas en las diversas dimensiones de la gestión educativa identificadas en esta investigación.
2. Sensibilizar a los estudiantes de las instituciones de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (IESPPH) e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica (IESPPEFH, a fin de que promuevan en sus instituciones una gestión educativa de calidad en todas sus dimensiones.
3. Comprometer a las diferentes organizaciones gubernamentales de carácter regional, nacional e internacional a fin de buscar financiamiento para atender las necesidades de carácter técnico pedagógico y de infraestructura de los institutos de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (IESPPH) e Instituto Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica (IESPPEFH a fin de brindar servicios de calidad a los usuarios.
4. Replicar la presente investigación en otras instituciones, programas educativos, institutos de educación superior y/o facultades de educación de

universidades con la participación del autor o por otros investigadores y así conseguir una mayor confiabilidad de los resultados y conclusiones obtenidos.

5. Finalmente, pensar en gestión de la formación de docentes huancavelicanos es dirigir la mirada hacia el valor que tiene la docencia, es darle sentido a la identidad de este saber, es procurar ir más allá de conseguir un cartón y/o título de docente, no basta con tenerlos, sino darles sentido, y ese sentido se logra en la medida que las instituciones de educación superior tengan políticas que cobijen el esfuerzo del docente por ser mejor cada día y poder propagar mejores y más sólidos saberes en el aula de clase. La institución como ente que procura una mejor educación, debe dejar de burocratizar y mercantilizar la profesión docente y gestionar realmente formación, gestionar conocimiento e investigación. Nuestro país necesita de esos procesos, en donde se evidencie que el docente es quien transforma no solo un contexto, sino es quien transforma mentes y es consciente del verdadero cambio y todo lo refleja desde su formación sólida y consolidada en la búsqueda constante de razones para transformar desde el aula hacia el entorno social.

VII. PROPUESTA

Todo trabajo se inicia con un objetivo, al término, se transforma en un nuevo comienzo, para introducir modificaciones y mejoras.

Los resultados obtenidos en esta investigación deben ser consideradas en futuros estudios sobre la calidad de gestión educativa en las instituciones de formación docente, las grandes transformaciones y las exigencias que genera la sociedad actual, hace que las instituciones de educación superior demanden formación y talento humano de calidad, marca que puede ser de reconocimiento internacional. Ofrecer formación de calidad indica una gestión precisa y acorde con la dinámica social y los avances de la ciencia y la tecnología, es por ello que la calidad en el campo de la educación no solo responde a un reconocimiento social o una moderna infraestructura, responde en gran parte al tipo de formación que brinda la institución, de ello depende la calidad de talento humano que opere en la sociedad. Sin embargo, para muchas instituciones de formación docente la calidad es un reto, pues se entiende que para brindar una formación de calidad es preciso también asegurar la formación de los docentes desde la misma institución, de esta manera gestionar proyectos en pro de la formación docente es aún una falencia para algunas instituciones de formación docente, no basta con proponer un perfil docente, es necesario invertir en formación para los profesores, así se puede lograr una educación dirigida a la calidad. En la proyección y gestión de la formación docente depende en parte el

reconocimiento del talento humano que promocionan las universidades e institutos de formación docente.

Propuestas para una prospectiva investigación:

- a. Motivación del profesorado para su mejoramiento en la formación y práctica docente.
- b. Diseño de políticas de formación y desarrollo profesional coherentes y de calidad.
- c. Instauration de modelos pedagógicos pertinentes al contexto y la realidad social del país.
- d. Autonomía docente y apoyo institucional.
- e. Mejores condiciones laborales y acreditar valor a la labor del docente de los institutos superiores de formación docente.
- f. Inversión en la investigación no solo de carácter técnico, también de las ciencias humanas y sociales.
- g. Una política de calidad de la formación docente, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los docentes.
- h. Tener en cuenta que los docentes de los institutos superiores de formación docente requieren formación permanente para estar al tanto de los avances tecnológicos, los cambios sociales y la dinámica de los sujetos que forman.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, J. (2003). *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Lima : PUCP.

Ávalos, E. (2009). *Gestión de un modelo de acreditación en las instituciones de educación superior caso: Consejo de Acreditación en la enseñanza de la Contaduría y Administración (CACECA)*. Tesis, Instituto Politécnico Nacional, México.

Bardina, J. (1906). *Els manaments del bon mestre*.

Birgin, A. (2005). *Problemas y perspectivas de la formación docente*. Buenos Aires: Novedades educativas.

Blanco, I. (2009). *Diseño de un modelo de gestion integral para las instituciones de educación superior, basado en los lineamientos para la autoevaluación con fines de acreditación del Consejo Nacional de Acreditación CNA*. Tesis, Universidad de Cartagena, Cartagena.

Brock, C. (2007). Orígenes históricos y sociales de la regulación y acreditación de la educación superior para la garantía de la calidad. *La educación superior en el mundo*, 24-36.

Cano, E. (2003). *Evaluación de la calidad educativa*. Madrid: La Muralla, S.A. Colección aula abierta.

- Cantú, H. (2006). *Desarrollo de una Cultura de Calidad*. México: D. F.: Mc Graw-Hill.
- Chiroque, S. (2003). *Nexo desarrollo humano, calidad educativa y desempeño docente*. Lima: Instituto de pedagogía popular.
- Claverie, J., Gonzáles, G., & Pérez, L. (2008). El Sistema de evaluación de la calidad de de la educación superior en la Argentina: el Modelo de la CONEAU, Alcances y límites para pensar y mejorar. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 149-164.
- Cruz López, Y. (2009). *La acreditación como mecanismo para la garantía del compromiso social de las universidades. Propuesta de criterios e indicadores cualitativos*. Tesis, Universidad Politécnica de Catalunya, Barcelona.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- Deming, E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad salida de la crisis*.
- Diccionario RAE. (2011). *Definición de calidad. La Real Academia de la Lengua*. Mexico D.F.: Ediciones de Larousse. D.F.
- Gutiérrez, P. (2005). *Calidad total y productividad*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Edamsa Impresiones S.A.
- James, P. (1997). *Gestión de la Calidad Total: un texto introductorio*. Madrid: Prentice Hall.
- Jungbluth, C. y Díaz, B. (1998). *La calidad total en la empresa peruana: proceso, resultado y perspectivas*. Lima: Universidad de Lima.
- Jurán, J. (1990). *Juran y la planificación para la calidad*. Madrid: Díaz de Santos.

- Kerlinger y Lee. (2002). *Investigación del Comportamiento*. México D.F.: Mc Graw –Hill.
- López, F. (2003). *La gestión de calidad en educación*. Madrid: La Muralla.
- Medina, J. F. (2007). *Propuesta de sistema de gestión de la calidad en las escuelas de educación básica en relación con el proyecto escolar*. Tesis, Universidad Veracruzana, Veracruz.
- MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: Lance Gráfico S.A.C.
- Miranda, F., Chamorro, A. y Rubio, S. (2007). *Introducción a la Gestión de la Calidad*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Miranda, M. (2009). *Implementación de un sistema de gestión de la calidad en la empresa Pointpay International Chile Ltda. Basado en el estándar internacional ISO9001:2000*. Valdivia: Universidad Austral de Chile.
- Oseda, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Pirámide.
- Pola, A. (1999). *Gestión de la Calidad*. México D.F. : Alfa Omega.
- Popper, K. (1980). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecno.
- Rivera, A. (2005). *La comunicación como herramienta de gestión organizacional*. Venezuela: Negotium .
- Roque, R. (2009). *Administración y gestión de la educación*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sapién, A. L. (2009). *Modelo de evaluación de la calidad en la modalidad a distancia de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua*. Tesis, Universidad Autónoma de Chihuahua, Chihuahua.
- Senlle, A. (2002). *Calidad y excelencia*. Barcelona: Gestión 2000.

- Senlle, A. (2003). *Liderazgo de la nueva calidad*. Barcelona: Gestión 2000.
- Senlle, A. y Gutiérrez, N. (2005). *Calidad en los servicios educativos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Sierra, R. (2003). *Tesis Doctorales*. Madrid: Paraninfo.
- Sierra, R. (2007). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid.
- SINEACE. (2006). *Ley No 28740. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Lima: Minedu.
- Tecnociencia. (2005). *La gestión de la calidad*. Recuperado de: http://Tecnociencia.es/especiales/sistema_gestión/calidad/10.htm.
- Teijido, E. (2005). *Evaluación y calidad de la educación*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Ugaz, L. (2012). *Propuesta de diseño e implementación de un sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001: 2008 aplicado a una empresa de fabricación*. Lima: PUCP.
- UNESCO. (2000). *Conferencia mundial sobre la educación superior. La educación superior en el siglo XXI*. París: Visión y Acción.
- UNMSM. (2003). *La evaluación institucional en la universidad cubana*. Lima: San Marcos.
- Velasquez, C. (2009). *Premisas, criterios e indicadores para evaluar la calidad de la educación en instituciones de formación docente*. Tesis, Tecana American University, Caracas.

ANEXOS



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA

Fecha:/...../.....

Estimado Directivo, a continuación, le presentamos una serie de ítems, a través del cual deseamos recoger su opinión respecto a diversos aspectos del Instituto de Formación Docente “ISPPE “de Huancavelica y ”ISPEF” de Huancavelica. Le pedimos que marque con una (X) la alternativa que considere el más adecuado. Gracias.

1. El liderazgo del director y de los directivos es eficaz y reconocido por los grupos de interés y permite el logro de resultados.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
2. En el instituto se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en los valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
3. La visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
4. El Proyecto Educativo Institucional es sustentado y aprobado en diagnósticos de las diversas áreas en concordancia con el PEN y el PER y fue elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
5. En el instituto existe un Comité de Calidad, que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
6. La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos, en el Proyecto Educativo Institucional.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
7. El instituto destina anualmente un monto adecuado del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas: procesos pedagógicos, administrativos y de investigación.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
8. El instituto aplica políticas de autogestión, que contribuye a la generación de ingresos propios.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

9. En el instituto se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral de todo el personal.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

10. En el instituto se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

11. El instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

12. El instituto cuenta con docentes de excelente nivel académico y son competitivos ante el mercado laboral.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

13. Los docentes del instituto aplican estrategias metodológicas adecuadas que permitan el logro de los aprendizajes significativos en los estudiantes.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

14. El instituto cuenta con una biblioteca física y virtual, recursos informáticos, audiovisuales, laboratorios y un centro de recursos para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

15. En el Instituto, existe y se aplica un programa de formación continua para actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

16. El instituto suscribe convenios con instituciones educativas públicas y privadas; municipales, eclesiásticas y otros organismos.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

17. El instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

18. El instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

19. Los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

20. El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA

Fecha:/...../.....

-
Estimado Docente, a continuación, le presentamos una serie de ítems, a través del cual deseamos recoger su opinión respecto a diversos aspectos del Instituto de Formación Docente “ISPPE” de Huancavelica y ISPEF de Huancavelica. Le pedimos que marque con una (X) la alternativa que considere el más adecuado. Gracias.

1. El liderazgo del director y de los directivos es eficaz y reconocido por los grupos de interés y permite el logro de resultados.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
2. En el instituto se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en los valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
3. La visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
4. El Proyecto Educativo Institucional es sustentado y aprobado en diagnósticos de las diversas áreas en concordancia con el PEN y el PER y fue elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
5. En el instituto existe un Comité de Calidad, que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
6. La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos, en el Proyecto Educativo Institucional.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
7. El instituto destina anualmente un monto adecuado del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas: procesos pedagógicos, administrativos y de investigación.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
8. El instituto aplica políticas de autogestión, que contribuye a la generación de ingresos propios.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
9. En el instituto se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral de todo el personal.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

10. En el instituto se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

11. El instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

12. El instituto cuenta con docentes de excelente nivel académico y son competitivos ante el mercado laboral.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

13. Los docentes del instituto aplican estrategias metodológicas adecuadas que permitan el logro de los aprendizajes significativos en los estudiantes.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

14. El instituto cuenta con una biblioteca física y virtual, recursos informáticos, audiovisuales, laboratorios y un centro de recursos para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

15. En el Instituto, existe y se aplica un programa de formación continua para actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

16. El instituto suscribe convenios con instituciones educativas públicas y privadas; municipales, eclesiásticas y otros organismos.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

17. El instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

18. El instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

19. Los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

20. El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA

Fecha:/...../.....

Estimado Estudiante, a continuación, le presentamos una serie de ítems, a través del cual deseamos recoger su opinión respecto a diversos aspectos del Instituto de Formación Docente “ISPPE” de Huancavelica y ISPEF de Huancavelica. Le pedimos que marque con una (X) la alternativa que considere el más adecuado. Gracias.

1. El liderazgo del director y de los directivos es eficaz y reconocido por los grupos de interés y permite el logro de resultados.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
2. En el instituto se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en los valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
3. La visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
4. El Proyecto Educativo Institucional es sustentado y aprobado en diagnósticos de las diversas áreas en concordancia con el PEN y el PER y fue elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
5. En el instituto existe un Comité de Calidad, que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
6. La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos, en el Proyecto Educativo Institucional.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
7. El instituto destina anualmente un monto adecuado del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas: procesos pedagógicos, administrativos y de investigación.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
8. El instituto aplica políticas de autogestión, que contribuye a la generación de ingresos propios.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
9. En el instituto se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral de todo el personal.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

10. En el instituto se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

11. El instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

12. El instituto cuenta con docentes de excelente nivel académico y son competitivos ante el mercado laboral.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

13. Los docentes del instituto aplican estrategias metodológicas adecuadas que permitan el logro de los aprendizajes significativos en los estudiantes.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

14. El instituto cuenta con una biblioteca física y virtual, recursos informáticos, audiovisuales, laboratorios y un centro de recursos para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

15. En el Instituto, existe y se aplica un programa de formación continua para actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

16. El instituto suscribe convenios con instituciones educativas públicas y privadas; municipales, eclesiásticas y otros organismos.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

17. El instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

18. El instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

19. Los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

20. El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales.

Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA


Fecha:/...../.....

Estimado Servidor administrativo, a continuación, le presentamos una serie de ítems, a través del cual deseamos recoger su opinión respecto a diversos aspectos del Instituto de Formación Docente “ISPPE” de Huancavelica y “ISPEF” de Huancavelica. Le pedimos que marque con una (X) la alternativa que considere el más adecuado. Gracias.

1. El liderazgo del director y de los directivos es eficaz y reconocido por los grupos de interés y permite el logro de resultados.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
2. En el instituto se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en los valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
3. La visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
4. El Proyecto Educativo Institucional es sustentado y aprobado en diagnósticos de las diversas áreas en concordancia con el PEN y el PER y fue elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
5. En el instituto existe un Comité de Calidad, que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
6. La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos, en el Proyecto Educativo Institucional.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
7. El instituto destina anualmente un monto adecuado del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas: procesos pedagógicos, administrativos y de investigación.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
8. El instituto aplica políticas de autogestión, que contribuye a la generación de ingresos propios.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
9. En el instituto se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral de todo el personal.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

10. En el instituto se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
11. El instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
12. El instituto cuenta con docentes de excelente nivel académico y son competitivos ante el mercado laboral.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
13. Los docentes del instituto aplican estrategias metodológicas adecuadas que permitan el logro de los aprendizajes significativos en los estudiantes.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
14. El instituto cuenta con una biblioteca física y virtual, recursos informáticos, audiovisuales, laboratorios y un centro de recursos para el proceso de enseñanza- aprendizaje.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
15. En el Instituto, existe y se aplica un programa de formación continua para actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
16. El instituto suscribe convenios con instituciones educativas públicas y privadas; municipales, eclesiásticas y otros organismos.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
17. El instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
18. El instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
19. Los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()
20. El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse a través de las redes sociales.
Nunca () Casi Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre ()

			formadores.													
			19. Los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución.													
			20. El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse con la sociedad.													


RAMIRO BULLÓN CANCHAYA
 Dr. En Administración De La
 Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “ENCUESTA SOBRE CALIDAD EN LA EDUCACIÓN EDUCATIVA”

OBJETIVO: Recoger información sobre la calidad en la gestión educativa en los institutos de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público y Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica en el año 2017

DIRIGIDO A: Personal directivo y jerárquico, docentes, estudiantes y administrativos


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Bullón Canchaya, Ramiro Freddy

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

.....

VALORACIÓN:

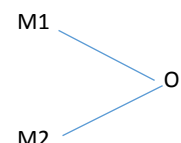
Excelente (Siempre)	Bueno (Casi siempre)	Regular (A veces)	Bajo (Casi nunca)	Muy bajo (Nunca)
------------------------	-------------------------	----------------------	----------------------	---------------------


RAMIRO BULLÓN CANCHAYA
Dr. En Administración De La
Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Calidad en la gestión educativa en los institutos de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público y Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica en el año 2017

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnicas e instrumentos	Tipo de investigación
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la diferencia que existe en la calidad de gestión educativa entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Qué diferencia existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión institucional entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017?</p> <p>2. ¿Qué diferencia existe en la calidad de gestión educativa en</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la diferencia que existe en la calidad de la gestión educativa entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Establecer la diferencia que existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión institucional entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017.</p> <p>2. Establecer la diferencia que existe en la calidad de gestión</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. Existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa en la dimensión institucional entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017.</p> <p>2. Existe una diferencia significativa en la calidad de</p>	<p>Calidad en la Gestión educativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dimensión institucional ▪ Dimensión administrativa ▪ Dimensión pedagógica ▪ Dimensión de impacto social 	<p>Encuesta</p>	<p>Tipo: Básica, cuantitativa.</p> <p>Diseño general Descriptivo comparativo</p>  <pre> graph LR M1 --- O M2 --- O </pre> <p>Método: En la presente investigación la metodología de estudio aplicó los procedimientos del método científico como general y como método específico el descriptivo comparativo.</p> <p>Población y muestra Muestreo probabilístico intencional o por conveniencia.</p> <p>La población, está constituido por todos los estudiantes, docentes, cuerpo directivo y jerárquico,</p>

<p>la dimensión administrativa entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017?</p> <p>3. ¿Qué diferencia existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión pedagógica entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017?</p> <p>4. ¿Qué diferencia existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión de impacto social entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017?</p>	<p>educativa en la dimensión administrativa entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017.</p> <p>3. Establecer la diferencia que existe en la calidad de gestión educativa en la dimensión pedagógica entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017.</p> <p>4. Establecer la diferencia que existe en la calidad educativa en la dimensión de impacto social entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017.</p>	<p>gestión educativa en la dimensión administrativa entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017.</p> <p>3. Existe una diferencia significativa en la calidad de gestión educativa en la dimensión pedagógica entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017.</p> <p>4. Existe una diferencia significativa en la calidad de la gestión educativa en la dimensión de impacto social entre el instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica en el año 2017.</p>			<p>administrativos y personal de servicio de los Institutos de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica (392 personas) e “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica (135 personas), haciendo un total de 527 sujetos.</p> <p>Mientras que la muestra, estuvo conformado por 116 sujetos del Instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico” de Huancavelica y 61 sujetos de investigación del Instituto de formación docente “Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico de Educación Física” de Huancavelica, haciendo un total de 177 sujetos de investigación.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Técnica: Observación directa Instrumento: encuesta Técnica de análisis de datos:</p> <p>Estadística descriptiva (cuadros, gráficas y tablas).</p>
---	---	---	--	--	--

Fuente: Elaborado por el investigador

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Calidad en la Gestión educativa</p>	<p>La calidad educativa hace referencia a hacer las cosas muy bien, tanto de los procesos, los productos y los servicios en una determinada institución educativa u organización (López, p.43).</p>	<p>La calidad de la gestión educativa debe ser entendida como la satisfacción de las necesidades y expectativas de los estudiantes en la dimensión institucional, administrativa, pedagógica y de impacto social.</p>	<p>1.Dimensión institucional</p> <p>2.Dimensión administrativa</p> <p>3.Dimensión pedagógica</p> <p>4.Dimensión de impacto social</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El liderazgo del director y de los directivos es eficaz y reconocido por los grupos de interés y permite el logro de resultados. 2. Se promueve un clima organizacional que conlleva a la excelencia académica, basado en los valores que permitan un funcionamiento organizacional con calidad. 3. La visión, misión y valores guardan coherencia con las políticas y propósitos institucionales, 4. El Proyecto Educativo Institucional es sustentado y aprobado en diagnósticos de las diversas áreas en concordancia con el PEN y el PER y fue elaborado con la participación de los diferentes grupos de interés. 5. En el instituto existe un Comité de Gestión de la Calidad, que promueve, orienta y evalúa los procesos de mejora continua. 6. La asignación de recursos es coherente con los objetivos, prioridades y proyectos, descritos, en el Proyecto Educativo Institucional. El presupuesto está aprobado y tiene resolución directoral. 7. El instituto destina anualmente un monto adecuado del presupuesto de operación, para asegurar el cumplimiento de sus funciones básicas: procesos pedagógicos, administrativos y de investigación. 8. El instituto aplica políticas de autogestión, que contribuye a la generación de ingresos propios. 9. En el instituto se aplica la normatividad y mecanismos de control para el cumplimiento de la jornada laboral de todo el personal. 10. En el instituto se cumple con la estructura del organigrama para el cumplimiento de sus funciones de los diferentes actores. 11. El instituto cuenta con políticas y procedimientos para la selección de docentes, en función al perfil definido y los requisitos mínimos establecidos por las autoridades educativas. 12. El instituto cuenta con docentes de alto nivel académico y son competitivos ante el mercado laboral. 13. Los docentes del instituto aplican estrategias metodológicas eficaces que permitan el logro de los aprendizajes en los estudiantes. 14. La labor de los docentes considera actividades de investigación y publicación. 15. En el Instituto, existe y se aplica un programa de formación continua para actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes. 16. El instituto suscribe convenios con instituciones educativas públicas y privadas; municipales, eclesíásticas y otros organismos. 17. El instituto se proyecta a la sociedad en respuesta a las necesidades de la comunidad. 18. El instituto es reconocido públicamente por el desempeño de sus formadores. 19. Los distintos miembros de la comunidad: alumnos, egresados, autoridades, usuarios directos o indirectos del instituto, tienen un reconocimiento público e imagen positiva de la institución. 20. El instituto cuenta con páginas de tecnologías de la información para comunicarse con la sociedad. 	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (Muy bajo)</p> <p>Casi nunca (Bajo)</p> <p>A veces (Regular)</p> <p>Casi siempre (Bueno)</p> <p>Siempre (Excelente)</p>

CONSTANCIA QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO "HUANCAVELICA"**
Creado por R.M. N° 524-06-03-97
"Desarrollando una pedagogía innovadora y liderando la educación regional"



EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE HUANCAVELICA, otorga la presente,

CONSTANCIA

Al Mg. Clidy Robert CARRIZALES GALINDO, identificado con DNI: N° 23260182, quien ha aplicado una encuesta a directivos, docentes administrativos y alumnos para su trabajo de investigación titulado "Calidad en la Gestión Educativa de los Institutos de formación docente Instituto Superior Pedagógico Público y Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica 2017", en los meses de mayo y junio del presente año.

Se otorga la presente, a solicitud del interesado para los fines que crea por conveniente.

Huancavelica, 24 junio del 2017.



RICHEN MAXIMO ESCOBAR SANCHEZ
DIRECTOR GENERAL I.E.S.P.P.H.
HUANCAVELICA

Jr. Carabaya s/n - Huancavelica - Telefax: 067 503722
Jr. Castrovirreyna s/n - Yananaco - Teléfono: 067 452478

Página Web: www.iespph.net
E-mail: iespph@gmail.com

HUANCAVELICA

IESPPH



EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE EDUCACIÓN FÍSICA DE HUANCAMELICA, otorga la presente,

CONSTANCIA

Al Mg. Clidy Robert CARRIZALES GALINDO, identificado con DNI: N° 23260182, quien ha aplicado una encuesta a directivos, docentes administrativos y alumnos de esta institución para su trabajo de investigación titulado "Calidad en la gestión educativa de los institutos de formación docente Instituto Superior Pedagógico Público y Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica 2017", en los meses de mayo y junio del presente año.

Se otorga la presente, a solicitud del interesado para los fines que crea por conveniente.

Huancavelica, 31 junio del 2017.



Arturo Escobar Sánchez
Prof. Arturo Escobar Sánchez
DIRECTOR GENERAL (e)
C.M. 1023201030

PLAN DE MEJORA

**PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA DE LOS INSTITUTOS DE FORMACIÓN
DOCENTE INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE EDUCACIÓN DE
HUANCAVELICA E INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE
EDUCACIÓN FÍSICA DE HUANCAVELICA**

AUTOR : Mg. Clidy Robert Carrizales Galindo

HUANCAVELICA : Junio del 2017

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1 Dirección Regional de Educación de Huancavelica

1.2 IFD : Instituto Superior Pedagógico Público de Educación
Instituto Superior Pedagógico Público de Educación Física

1.3 Modalidad : Ciclo Regular

1.4 Directores : Mg. Arturo Escobar Sánchez (IESPEF)
y Mg. Rubén Máximo Escobar Sánchez (IESPP)

1.5 Año Académico : 2017

II. IMPORTANCIA

El presente Plan de Mejora de Calidad Educativa, tiene la finalidad de proporcionarles a las autoridades una sugerencia de visión y estrategias para el desarrollo de la educación superior, con el propósito de mejorar la relevancia, la calidad y la cobertura. El subsistema de educación superior requiere una actualización y reestructuración para adecuarlo a las necesidades de la educación del nuevo milenio. Es por eso que el presente plan, radica en que las instituciones de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huancavelica e Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica, respondan de forma adecuada y oportuna, a las necesidades y problemáticas que consideren prioritarias y estratégicas. Por ello, este Plan de Mejora será un recurso que facilita la acción creativa y una intervención inteligente en la solución de las debilidades y problemas encontrados en la presente investigación titulada "Calidad en la gestión educativa de los institutos de formación docente Instituto de Educación Superior

Pedagógico Público y Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica, en el año 2017”.

Este Plan de Mejora permite: identificar las causas que provocan las debilidades detectadas, identificar las acciones de mejora a aplicar, analizar su viabilidad, establecer prioridades en las líneas de actuación, disponer de un plan de acciones a desarrollar y de un sistema de seguimiento y control de las mismas, negociar las estrategias a seguir con los grupos de interés, mejorar la eficacia y eficiencia de la calidad en la gestión educativa institucional, teniendo en cuenta sus particularidades institucionales.

La información del presente trabajo de investigación será utilizada en el diseño de modelos de gestión institucional, planeación, elaboración del presupuesto y planes de desarrollo de capacidades, así como en la mejora de procesos pedagógicos, institucionales y administrativos de las instancias de gestión de los gobiernos locales y regionales.

III. METODOLOGÍA PARA DESARROLLAR EL PLAN DE MEJORA

- 3.1. Primera Fase: Identificar la calidad de la gestión educativa en las dimensiones donde se haya obtenido el nivel regular, deficiente y muy deficiente.
 - a) Analizar las causas de cada debilidad.
 - b) Enlistar las posibles acciones que permitirían corregir o eliminar los factores que provocan la situación actual.
 - c) Analizar la viabilidad de cada una de las acciones: tiempo, costo, apoyo académico, recursos técnicos, etc.; aplicar el principio de “mejoramiento asequible”.
 - d) Seleccionar las acciones factibles de cumplir y que permitan superar las debilidades y el plazo de tiempo en que se llevará a cabo teniendo en cuenta el nivel bueno, excelente y las fuentes de verificación del SINEACE.

IV. PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE MEJORA POR DIMENSIÓN, FACTOR Y ESTÁNDAR

Ejemplo:

DIMENSIÓN	GESTIÓN INSTITUCIONAL			
FACTOR	1.1 Proyecto Educativo Institucional			
ESTÁNDAR	1.1.1. Formulación, ejecución y evaluación del PEI			
DEBILIDAD	El nivel obtenido del estándar es de 3 puntos, pero el nivel requerido es de 4 puntos por lo que el grado de cumplimiento no alcanza el nivel de aceptación.			
POSIBLES ACCIONES	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE DE ACEPTACIÓN	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN

<p>- Adecuar el PEI del instituto, teniendo en cuenta las políticas nacionales (PEN) y regionales (PER) con participación de los grupos de interés.</p>	<p>3</p>	<p>5</p>	<p>El Instituto formula su Proyecto Educativo Institucional (PEI), teniendo como base las Políticas Nacionales, Proyecto Educativo Nacional (PEN) y Proyecto Educativo Regional (PER), en coherencia con la misión, visión y objetivos estratégicos institucionales y con la participación de los grupos de interés. Ejecuta y evalúa los resultados de su aplicación</p>	<p>Resolución directoral de aprobación del PEI. Documento del PEI. Actas de reuniones de elaboración del PEI. Plan Anual de Trabajo. Memoria anual.</p>
---	----------	----------	---	---

V. ESTRATEGIAS

Para el proceso de sensibilización se tendrá en cuenta diversas estrategias que serán consensuadas por los Comités de Calidad, de cada institución de formación docente, entre ellos tenemos:

- Sensibilización permanente a la Comunidad Educativa.
- Establecer los canales y medios de comunicación permanente.
- Utilizar los diferentes medios de comunicación, como página web, Banners, Intranet, Boletín digital, Mensajes de texto, Uso de redes sociales, Charlas y reuniones de confraternidad, Boletines internos impresos, Uso de espacios dentro del Instituto, Reuniones de trabajo, distintivos, hojas membretadas, stickers, carpetas, concursos, Buzón de sugerencias, etc.
- Establecer una jornada semanal de trabajo, a partir de las 17:00 horas con días alternativos (Martes, Miércoles, Jueves), en la que los docentes de acuerdo a las comisiones que integran podrán reunirse y ejecutar las actividades planteadas y de esta manera llevar adelante el plan de mejora y el monitoreo.
- Involucrar la participación activa y comprometida de toda la comunidad educativa de los institutos de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación e Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica.

- Implantar mecanismos de autorregulación permanente, a través de la ejecución de los planes de mejora.
- Crear una cultura evaluativa en los institutos de formación docente Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación e Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica, con fines de mejorar la calidad educativa.

VI. RECURSOS DE CADA INSTITUCIÓN DE FORMACIÓN DOCENTE

6.1. Humanos.

- ✓ Personal Directivo
- ✓ Personal Jerárquico
- ✓ Personal Docente
- ✓ Personal Administrativo
- ✓ Sociedad de estudiantes
- ✓ Egresados
- ✓ Comunidad de Huancavelica
- ✓ Miembros del Comité de Calidad
- ✓ Profesionales especialistas
- ✓ Coach
- ✓ Mentores

6.2. Servicios

- ✓ Internet
- ✓ Fotocopiados
- ✓ Digitación
- ✓ Viáticos
- ✓ Pasajes
- ✓ Movilidad local
- ✓ Asesoría
- ✓ Ponentes
- ✓ Refrigerio
- ✓ Personal de apoyo

6.3. Materiales.

6.3.1. De Escritorio:

- Papel Bond A4

- Lapiceros
- Fólderes
- Lápices
- Sobres
- Cuadernos
- Archivadores
- Otros.

6.3.2. De Impresión:

- Papel bond A4 de 80 gr.
- Papel bond A2
- Tóner para impresora láser HP
- Otros.

6.3.3. Equipos de Oficina y otros:

- Computadoras
- Impresoras
- Teléfono
- Unidad móvil
- Otros

VII. PRESUPUESTO POR INSTITUCIÓN DE FORMACIÓN DOCENTE

ESPECÍFICA DE GASTO	DEFINICIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANT	P/UNIT REFERENC	MONTO
2.3.15.99.99	Memoria USB de 8 GB Kingston	Unidad	6	35,00	210,00
2.3.15.12	Corrector artesco tipo lapicero, punta de metal	Unidad	3	2,00	6,00
2.3.15.12	Cartulina Clasic Plantificada	Unidad	12	0,60	7,20
2.3.15.12	Borrador mixto pelican BR-40	Unidad	3	0,23	0,69
2.3.15.12	Clips KP 33 mmx100	Caja	3	0,51	1,53
2.3.15.12	Posit FC 654 de colores	Unidad	3	1,50	4,50
2.3.15.12	Cuaderno cuadriculado Loro A-4 x 96 hojas	Unidad	12	2,48	29,76
2.3.15.12	Engrapador	Unidad	2	12,50	25,00
2.3.15.12	Estilete memoris grande	Unidad	2	0,80	1,60
2.3.15.12	Folder Manila Grafipapel T/A-4 colores varios	Unidad	30	0,30	9,00
2.3.15.12	Grapas KP 26/6X5000 Artesco	Caja	2	1,61	3,22
2.3.15.12	Lapiceros (Tinta Seca/ color Azul) Faber Castell	Unidad	12	0,60	7,20
2.3.15.12	Lapiceros (Tinta Seca/ color Negro) Faber Castell	Unidad	12	0,60	7,20
2.3.15.12	Resaltado artesco amarillo	Unidad	6	1,40	8,40

2.3.15.12	Lapiceros (Tinta Seca/ color Rojo) Faber Castell	Unidad	12	0,60	7,20
2.3.15.12	Lápiz A-2	Unidad	12	0,40	4,80
2.3.15.12	Libro de Actas de 400 hojas	Unidad	1	7,80	7,80
2.3.15.12	Papel Bond Kerocopy de 75 Gr - A4	Millar	4	20,76	83,04
2.3.15.12	Perforador artesko M-73	Unidad	2	6,95	13,90
2.3.15.12	Sobre Manila Grafipapel A4 de 24x24 cm	Unidad	24	0,13	3,12
2.3.15.12	Fástener KPX50	Unidad	30	2,90	87,00
2.3.15.12	Cinta de embalaje transparente de 3x55 yardas	Unidad	3	2,99	8,97
2.3.15.12	Archivadores Nikel lomo ancho	Unidad	6	3,25	19,50
2.3.15.12	Goma en barra	Unidad	2	2,80	5,60
2.3.15.12	Cinta masking	Unidad	2	2,03	4,06
2.3.15.12	Cinta adhesiva	Unidad	2	0,78	1,56
2.3.15.12	Forro t/oficio Artesco	Unidad	2	3,78	7,56
2.3.15.12	Tampón artesco azul	Unidad	2	2,30	4,60
2.3.1.7.1.1	Enseres	Unidad	17	5,00	85,00
2.3.27.11 99	Fotocopias	Unidad	10000	0,05	500,00
2.3.15.12	Pabilo importado cono en rodete N° 20	Unidad	1	2,20	2,20
2.3.15.12	Tajador faber castell metálico	Unidad	2	0,70	1,40
2.3.21. 2 99	Movilidad local	Pasaje	30	10,00	300,00
2.3.21.21	Pasajes y gastos de transportes	Viaje	10	60,00	600,00
2.3.21.22	Viáticos y asignaciones	Viaje	10	100,00	1000,00
2.6.3.2.3.1	Equipo de cómputo	Unidad	1	1800,00	1800,00
2.3.15.12	Papel lustre colores variados	Unidad	12	0,35	4,20
2.3.15.99.99	Disco compacto (Cds)	Unidad	12	0,80	9,60
2.3.15.12	Cola sintética	Frasco	2	1,15	2,30
2.3.15.12	Toner HP Laser Jest 1020	Unidad	2	192,90	385,80
2.3.15.12	Lapicero de tinta indeleble punta fina	Unidad	3	2,50	7,50
2.3.1.5.3.1	Franela	Metro	3	4,00	12,00
2.3.1.99.1.3	Papel membretado	Millar	1	110,00	110,00
2.3.1.99.1.3	Papel membretado	Unidad	4	150,00	600,00
2.3.1.99.1.4	símbolos, distintivos y condecoraciones	Unidad	600	5,00	3000,00
2.3.2.2.4.1	servicio de publicidad	Unidad	1	500,00	500,00
2.3.2.2.4.4	Servicios de impresiones y encuadernado	Unidad	5	500,00	2500,00
				TOTAL	S/. 11.858,84

RESUMEN

DESCRIPCIÓN	SUMATORIA	ESPECÍFICA DE GASTO
Repuestos y accesorios (Mouse, teclado, otros)	0,00	2.3.15.11
Papelería en general (papel, toner)	772,24	2.3.15.12
Enseres	85,00	2.31.7.1.1

Aseo, limpieza y tocador	12,00	2.3.1.5.3.1
Otros (USB, CD, estabilizador, etc)	79,60	2.3.15.99.99
Libros, textos y otros materiales impresos	710,00	2.3.1.99.1.3
símbolos, distintivos y condecoraciones	3.000,00	2.3.1.99.1.4
Pasajes y Gastos de Transportes	600,00	2.3.21.21
Viáticos y asignaciones	1.000,00	2.3.21.22
Movilidad local	300,00	2.3.21. 2 99
Servicio de impresiones, y encuadernado	2.500,00	2.3.2.2.4.4
Propina para practicante	500,00	2.3.2.2.4.1
Fotocopias	500,00	2.3.27.11 99
Equipos computacionales y periféricos	1.800,00	2.6.3.2.3.1
TOTAL	S/. 11.858,84	

VIII. FINANCIAMIENTO

El financiamiento puede ser:

- ❖ Autofinanciado por las propias instituciones de formación docente, es decir proveniente de sus propios recursos económicos.
- ❖ Financiamiento de Planes de Mejora Institucional, con fines de acreditación a través de concursos convocados por el Ministerio de Educación/ El Proyecto Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior - PROCALIDAD, que desarrolla sus actividades a través de un fondo concursable denominado Fondo de Estímulo de la Calidad – FEC, que tiene por objeto otorgar incentivos financieros para apoyar la mejora de la calidad de la educación superior, cuya ejecución está a cargo de la Unidad Ejecutora 02, dentro del Pliego Presupuestal: 117- SINEACE.

IX. EVALUACIÓN

La evaluación se efectuará de manera permanente y semestral para evidenciar el proceso de sensibilización y al final del proceso de la autoevaluación.

La evaluación del cumplimiento del plan de trabajo será permanente, luego de cada etapa del proceso de autoevaluación, con fines de regulación, luego al final del proceso para observar la participación de los actores de la comunidad educativa.

Huancavelica, junio de 2017

BASE DE DATOS

ACTORES	INSTITUCIONAL					ADMINISTRATIVA					PEDAGOGICA					IMPACTO SOCIAL					TOTAL	
IESPP - HVCA.	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20		
ESTUDIANTES	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	54
	2	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	75
	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	80
	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
	5	5	2	3	2	2	1	3	1	4	4	2	2	2	1	3	3	3	2	3	5	53
	6	2	2	4	1	1	3	1	2	2	3	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	40
	7	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	74
	8	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	61
	9	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	93
	10	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	81
	11	4	3	5	3	1	3	5	4	3	4	5	5	3	3	1	4	5	4	4	4	72
	12	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	2	3	5	3	3	3	3	78
	13	3	3	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	67
	14	3	3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	62
	15	2	4	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	47
	16	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	51
	17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	77
	18	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	77
	19	4	5	5	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	3	2	2	3	69
	20	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	73
	21	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	91
	22	3	3	2	2	3	2	3	2	5	3	2	4	5	3	2	3	4	4	3	5	63
	23	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	92
	24	4	4	5	2	2	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	80
	25	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	91
	26	4	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	87
	27	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	3	5	3	5	3	3	3	79
	28	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	78
	29	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	3	79
	30	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	90
	31	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	93
	32	5	4	3	3	2	3	4	5	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	73
	33	3	4	5	3	3	4	3	1	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	80
	34	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	3	87
	35	3	3	5	3	2	3	3	1	2	4	2	3	3	1	4	3	3	4	4	1	57
	36	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
	37	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	90
	38	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	3	47
	39	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	5	2	64
	40	4	5	4	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	1	71
	41	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	74
	42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	69
	43	4	4	5	3	3	4	2	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	85
	44	4	4	5	3	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69
	45	3	5	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	71
	46	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	60
	47	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	77
	48	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4	4	5	78

49	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	75
50	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	75
51	3	2	4	2	4	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	47
52	4	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	2	1	4	3	1	2	4	5	2	55	
53	3	2	2	3	2	3	2	1	4	4	2	4	4	2	2	4	3	2	3	1	53	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
55	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	3	2	2	44	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	58	
57	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	90	
58	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	45	
59	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	79	
60	5	3	5	3	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	5	2	2	5	1	3	73	
61	5	3	3	3	4	2	2	2	5	3	3	5	4	4	5	2	2	5	1	1	64	
62	3	4	5	5	2	5	2	1	1	1	1	2	3	1	3	5	5	5	3	1	58	
63	3	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	73	
64	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	5	3	3	1	3	5	3	3	3	5	64	
65	3	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	82	
66	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	88	
67	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	92	
68	3	2	4	5	5	4	5	5	5	3	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	84	
69	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	79	
70	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	4	4	2	4	4	5	71	
71	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	5	1	2	3	3	5	5	5	66	
72	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	95	
73	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	69	
74	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	77	
75	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	82	
76	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	88	
77	2	2	5	2	5	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	1	2	4	4	3	65	
78	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	5	4	3	1	3	1	1	3	3	5	47	
79	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	1	4	5	5	4	79	
80	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	5	65	
81	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	4	1	1	3	1	2	5	43	
82	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
83	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	1	4	2	4	5	5	4	83	
84	3	4	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	1	5	2	3	5	5	4	80	
85	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	65	
86	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	92	
87	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	2	77	
88	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	95	
89	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	1	5	5	5	5	86	
90	4	3	5	4	3	3	5	1	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	1	5	68	
91	4	3	5	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	1	4	3	4	5	64	
92	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	1	5	4	4	4	81	
93	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	91	
94	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	78	
95	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	65	
96	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	90	
97	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	67	
98	4	5	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	77		
99	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	4	1	2	3	4	1	38	
100	1	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	2	1	3	3	1	1	2	3	1	36	

DIRECTIVOS	101	5	3	5	5	5	4	4	1	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	2	4	81
	102	2	4	3	2	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	2	5	76
	103	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	68
	104	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	76
DOCENTES	105	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	81
	106	3	5	5	2	4	2	1	5	1	4	2	5	5	2	1	5	3	5	1	1	62
	107	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	83
	108	2	3	5	4	4	4	2	3	3	4	5	3	3	2	2	2	3	3	3	4	64
	109	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	69
	110	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	3	5	3	81
111	3	3	3	4	4	3	3	1	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	75	
SERVIDOR ADMINISTRATIVO	112	4	4	5	3	3	3	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
	113	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
	114	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	3	4	2	3	4	4	5	71
	115	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	4	3	56
	116	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	82
		399	413	464	408	396	400	391	375	442	430	433	434	445	397	408	382	416	440	430	431	8334

IESPPEF - HVCA.	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	TOTAL
ESTUDIANTES	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	55
1	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	87
2	3	5	5	3	1	2	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	59
3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	92
4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	2	2	4	3	2	72
5	3	3	2	5	1	3	5	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	5	3	1	55
6	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	5	5	5	3	1	3	4	1	1	59
7	2	2	5	3	5	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	2	2	3	4	70
8	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	92
9	3	3	4	4	2	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	78
10	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	51
11	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	2	2	79
12	3	2	1	3	2	3	2	3	1	5	1	3	3	1	1	3	2	3	4	1	47
13	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	56
14	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	3	1	3	3	47
15	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	72
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	64
17	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	2	3	3	71
18	3	3	3	5	2	3	3	3	5	4	5	3	3	1	1	4	5	5	4	5	70
19	4	3	1	2	2	3	1	3	4	5	4	4	5	1	3	4	3	4	4	2	62
20	1	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	81
21	2	3	5	3	3	2	4	2	5	5	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	61
22	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	1	3	4	4	3	4	1	74
23	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	2	3	5	5	5	5	1	74
24	3	2	1	3	1	2	1	1	3	4	5	3	4	1	3	1	2	3	4	5	52
25	3	2	2	3	1	2	1	1	2	4	5	3	4	1	3	2	1	2	4	5	51
26	3	3	5	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	2	3	3	3	2	2	64
27	1	4	4	4	5	4	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	81
28	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	69
29	1	3	4	5	2	3	2	1	5	1	2	5	4	1	2	4	2	4	3	1	55
30	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	38
31	3	5	5	3	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	40
32	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
33	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	48
34	1	3	5	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	31
35	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	69
36	1	5	3	4	1	3	1	5	4	4	5	5	5	3	4	3	2	3	1	1	63
37	5	4	3	2	4	5	2	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84
38	1	5	5	3	2	1	3	3	1	5	2	1	1	1	2	1	4	4	3	1	49
39	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	69
40	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	2	3	5	5	5	5	2	75
41	2	4	1	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	69
42	5	4	3	2	4	5	2	3	5	4	5	5	5	3	4	3	2	3	1	1	69
43	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	2	3	5	5	5	5	2	75
44	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	64
45	5	4	3	2	4	5	2	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	71
46	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	2	3	5	5	5	5	2	75
47	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	69
48	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	79
49	3	3	5	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	2	3	3	3	2	2	64

DIRECTIVOS	51	2	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	78
	52	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	5	3	2	4	4	72
DOCENTES	53	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	4	4	5	85
	54	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	54
	55	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	84
	56	5	5	5	5	5	3	2	4	5	4	5	5	5	3	3	5	4	2	3	2	80
	57	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	82
	58	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	72
	SERVIDOR ADMINISTRATIVO	59	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	2	4	3	4	5	4	4	4	3	4
	60	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	87
	61	4	4	4	4	4	4	1	3	4	5	5	5	5	2	1	4	3	5	5	5	77
		182	211	230	214	193	193	176	181	214	216	227	226	231	182	188	213	207	224	201	181	4090

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Fachada de ingreso al Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huancavelica



Fachada de ingreso al Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física de Huancavelica



Aplicando los instrumentos a estudiantes del **Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huancavelica**



Aplicando los instrumentos (encuestas) a estudiantes del **Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Física Huancavelica**