



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Percepción de docentes y directivos de la gestión de la calidad de
Institutos Tecnológicos Públicos en la Región Ica, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR(ES):

Laurente Mejia, Yeny Sofia (ORCID: 0000-0001-8718-222X)

ASESOR:

Dr. Mendo Mechan, Javier Martín (ORCID: 0000-0002-6285-0858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposo y mis hijos Lucciano y Fátima, por su apoyo, comprensión y ánimo permanente para el logro de mis metas profesionales, Dios permita tenerlos siempre junto a mí.

Agradecimiento

A Dios por todas las puertas que abrió, a mi familia, por estar siempre a mi lado y ser el soporte en momentos de dificultad. A cada uno de los profesionales y amigos que ayudaron con sus conocimientos y consejos a culminar el presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística	17
3.3. Escenario de estudio	18
3.4. Participantes	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.6. Procedimientos	20
3.7. Rigor científico	20
3.8. Métodos de análisis de la Información	20
3.9. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Categorización	17
Tabla 2. Sujetos entrevistados	19
Tabla 3. Propósito de técnica e instrumento	20

Índice de gráficos y figuras

Índice de abreviaturas

Minedu	Ministerio de Educación del Perú	1
Sineace	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa	2
IESTP	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público	2

Resumen

La presente tesis titulada Percepción de docentes y directivos de la gestión de la calidad de institutos tecnológicos públicos en la región Ica 2020, se presentó para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Como investigación fue del tipo básica y empleó el enfoque cualitativo. Tuvo como objetivo descubrir la percepción que tienen los docentes y directivos de IESTP en Ica y empleó el enfoque cualitativo. La población estuvo constituida por 70 personas entre docentes y directivos, la técnica fue la entrevista en profundidad y el instrumento de recolección de datos fue la guía de entrevista. Una de las principales conclusiones es que la percepción de gestión de la calidad de directivos y docentes pone un especial énfasis en la implementación de programas de estudio que respondan a las necesidades de los sectores productivos y del mercado laboral, además de contar con el financiamiento oportuno desde el gobierno local y regional.

Palabras clave: gestión educacional, calidad de la educación, enseñanza técnica.

Abstract

The present thesis entitled Perception of teachers and managers of quality management of public technological institutes in the Ica 2020 region was presented to obtain the degree of Master in Public Management from the César Vallejo University, Lima, Peru. As research it was of the basic type and used the qualitative approach. Its objective was to discover the perception of public IEST teachers and managers in Ica and used the qualitative approach. The population consisted of 20 teachers and managers, the technique was the in-depth interview and the instrument for data collection was the interview guide. One of the main conclusions is that the perception of quality management of managers and teachers places special emphasis on the implementation of study programs that respond to the needs of the productive sectors and the labor market, in addition to having timely financing from the local and regional government.

Key words: educational management, quality of education, technical teaching

I. INTRODUCCIÓN

La educación superior viene experimentando cambios significativos de diversa índole, sobre todo en lo concerniente a la evaluación y gestión de la calidad, y la participación de las universidades e institutos en procesos de mejora continua como paso previo y decisivo para la vinculación con sistemas de acreditación a nivel regional e internacional. Algunos de estos cambios se evidencian en los condicionamientos sobre la planificación de la formación profesional, antes estrechamente ligada al medio social y productivo y ahora sujeta casi por completo a los dictados de algo aparentemente neutro y sabio como el mercado. No obstante, las nuevas exigencias sobre pertinencia, calidad, eficiencia y transparencia del quehacer y gestión de educación sí tienen legitimidad, aunque vale la pena advertir que evaluar la calidad es un asunto bastante complejo, ya que detrás de dicho concepto existen no solo posturas teóricas y enfoques técnicos sino, fundamentalmente, intereses económicos y sociales.

A nivel mundial se ha ido produciendo desde los años 80 una diferenciación del sistema de educación superior en su conjunto, hecho que ha propiciado la introducción en el campo de la educación y formación profesionales nuevas condiciones de competitividad (Kells, Maassen y de Haan, 1992). Diversos países han ido comprendiendo que en la economía global las instituciones de educación superior no deben limitarse a la formación profesional, sino que deben participar activamente en procesos de formación integral de la personalidad, desarrollo de competencias genéricas, producción y síntesis del conocimiento existente, además de comprometerse con iniciativas permanentes de responsabilidad social y de vinculación con la comunidad.

A nivel nacional se realiza el licenciamiento de institutos de educación superior a cargo del Ministerio de Educación en el marco del reglamento de la Ley N° 30512 y la Norma Técnica de Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de los Institutos de Educación Superior (Ministerio de Educación [Minedu], 2020a). Iniciativa saludable, pero con resultados que evidencian la crisis educativa del país. Hasta el 14 de enero de este año, de un

total de 864 institutos de educación superior solo 60 habían obtenido su licenciamiento. Por tanto, los esfuerzos gubernamentales y de la ciudadanía organizada por la reforma en dicho subsistema merecen el pleno respaldo como viene ocurriendo con la labor del Sineace. El proceso iniciado no puede perder de vista que el Perú es un país diverso y pluricultural. Por tanto, la calidad educativa necesariamente contendrá un enfoque de equidad, pertinencia, y diversidad.

A nivel regional y local, en Ica son cuatro los institutos de educación superior tecnológica licenciados: Alas Peruanas con RM N° 039-2019, Escuela Zegel-IPAE con RM N° 413-2019, Federico Villarreal-Chincha con RM N° 008-2020 e Instituto Peruano de Administración de Empresas-IPAE con RM N° 254-2019 (Minedu, 2020b). Hasta el 3 de enero de este año, ninguno de los ocho institutos públicos de la región había obtenido su licenciamiento. En todo caso, no se contaría con la actualización del sitio web del propio Minedu para desmentir dicha información. Lo que sí es indiscutible es que los institutos públicos durante años han funcionado con presupuestos insuficientes, laboratorios sin equipar, docentes y bibliotecas desactualizados, gestiones con enfoques tradicionales y no pertinentes para el entorno local y regional. Asimismo, es necesario actualizar la programación curricular.

En base a lo expuesto en la región de Ica se viene encaminando a los IESTP para alcanzar condiciones básicas de calidad; permitiendo reflexionar y discutir desde el punto de la percepción de docentes y directivos las necesidades prioritarias derivando en la siguiente interrogante ¿Qué percepción tienen los docentes y directivos de la gestión de la calidad en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020?

La presente investigación tuvo justificación teórica, metodológica y práctica. En lo teórico, permitió la aplicación de conocimientos básicos y teóricos sobre gestión de la calidad, a través de sus dimensiones de gestión académica y de la disponibilidad del docente idóneo, sirviendo de base para determinar la toma de decisiones de políticas públicas que deben responder a las necesidades de nuestro país. En lo metodológico, la investigación aportó al análisis y la interpretación de la

percepción de los docentes y directivos; se propuso una guía de entrevista en profundidad validada por expertos con una alta confiabilidad que podría ser útil para próximas investigaciones en torno a una problemática similar. En lo práctico, se expuso los factores determinantes de la gestión académica y disponibilidad del docente idóneo para la gestión de la calidad de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos desde la mirada de los docentes y directivos quienes son parte fundamental dentro del proceso educativo.

El objetivo general de la presente investigación fue descubrir la percepción de docentes y directivos acerca de la gestión de la calidad de institutos tecnológicos públicos en la región Ica, 2020. De ello se desprendieron dos objetivos específicos (a) Entender la percepción de los docentes y directivos de la gestión académica en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020 (b) Explorar la percepción de los docentes y directivos de la idoneidad académica de los docentes en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020

II. MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Bodes y Ruiz (2019) en su investigación cualitativa publicada en SciELO Cuba se plantearon como objetivo construir estructuras que faciliten la integración de la calidad, el control interno y la gestión documental en institutos de educación superior. Empleó el tipo de investigación básica, de nivel exploratorio, de enfoque cualitativo. Una de sus conclusiones más destacadas fue que el modelo propuesto constituyó un instrumento de referencia flexible y adaptable para cualquier organización independientemente de su tamaño, carácter, propósitos u objetivos.

Tomaselli (2018) en su artículo publicado por CEPAL tuvo como objetivo recoger y valorar las percepciones acerca de la educación superior tecnológica en Ecuador. Los entrevistados fueron estudiantes de los institutos tecnológicos que manifestaron que les agradaría que la oferta de la educación técnica sea mucho más atractiva y flexible. Atractiva en el sentido de ofrecer las carreras más demandadas en el mercado laboral y flexible porque sus horarios, regímenes de estudio. Comparten también la percepción de que la educación técnica es un medio de movilidad social, sobre todo en sectores sociales vulnerables.

López, Martínez y Muñoz (2017) en su estudio publicado en el repositorio digital del Ministerio de Educación Superior de Cuba plantearon como objetivo presentar una propuesta de sistema integral de gestión de la calidad (SIGC) Los datos cualitativos fueron recopilados por medio de cuestionarios y guías de observación y entrevistas. Concluyeron que: (a) el sistema integral de gestión de la calidad, (b) mejora de la calidad mediante las variables de control e indicadores definidos constituyó un resultado práctico aplicable en la estructura de la Facultad en mención.

Véliz (2018) en su artículo de enfoque cualitativo planteó como objetivo valorar el sistema vigente que evalúa la calidad de la educación superior en Ecuador. Empleó un conjunto de métodos para el análisis crítico de diversas fuentes de información y paralelo a ello, la síntesis; se emplea también el método inductivo-deductivo, y el histórico lógico. Se concluyó que la literatura científica evidencia la necesidad que en la gestión universitaria se base e integre a los

patrones de calidad de la educación superior. Para alcanzar mayores niveles de calidad en los procesos de la educación superior es necesario que de manera consciente, planificada, organizada y evaluada

Rodrigues, Angnes y Fernandes (2015) tuvieron como objetivo demostrar que un instituto federal del sur de Brasil podía llevar a cabo la adopción de un modelo de calidad, pero sin omitir las peculiaridades locales. A esta conclusión se llegó luego de entrevistar a sus directivos quienes reconocían el impulso dado por el Estado brasileño a la educación técnica. Si bien es cierto, aún se puede asignar más recursos y consensuar mejor ciertas políticas, es alentador que se reconozca la contribución de la educación técnica al desarrollo tecnológico.

ANTECEDENTES NACIONALES

Florián (2020) tuvo como objetivo diseñar un modelo teórico de política educativa respecto a las condiciones básicas de calidad. Encontró que el 100% de los institutos superiores de Amazonas tenían serias limitaciones para el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad (CBC), por lo que urge contar con el crecimiento de la infraestructura, perfeccionamiento de plana docente y presupuesto. Los avances de los institutos tecnológicos solo alcanzan el 20% y 60% en cuanto a gestión académica, equipamiento, recursos para el aprendizaje e idoneidad docente. Por último, la codificación y categorización permitió concluir que los tecnológicos públicos requieren de acompañamiento para poder superar la situación crítica en que se encuentran.

Paucar (2018) se trazó como objetivo determinar si la gestión institucional, el proceso académico y calidad educativa tenían relación con el desempeño docente. Para ello empleó la encuesta, el cuestionario y el análisis documental para concluir que existe relación significativa entre tres variables de estudio y el desempeño docente en un instituto tecnológico público de La Oroya (Junín). Algunos de sus resultados descriptivos fueron: (a) el 45,5% de los docentes opino que siempre tuvo liderazgo, (b) el 42% de los encuestados remarcó siempre la estrategia política de la institución, (c) el 36,4% de los docentes percibió que siempre tuvo una buena gestión de personas, (d) el 38,6% de los encuestados respondió que su institución siempre hizo una buena gestión de recursos.

Alvarado y Villegas (2016) se plantearon como objetivo conocer las características organizacionales que contribuyeron para que las EAP de Enfermería. Concluyeron que: a) la estructura vertical jerárquica de las universidades con fines de lucro influye para que esta mejora dependa de la decisión de la alta directiva b) los directivos entrevistados han identificado una formación más enfocada al desarrollo de capacidades operativas que a la investigación, por lo que es necesario docentes especializados en posgrado.

Landeo (2016) se planteó como objetivo determinar la influencia del diseño del sistema de gestión de la calidad (SGC) en la satisfacción de los grupos de interés de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) y concluyó que el diseño del SGC de la universidad comprendió un conjunto de elementos interrelacionados de la organización para lograr el cumplimiento de la política de calidad y los objetivos de calidad, generando consistentemente los servicios académicos y administrativos que satisfacen las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

Ordoñez (2016) en su tesis doctoral tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión educativa y satisfacción personal en institutos tecnológicos públicos de Huancayo. Encontró que (a) tienen un bajo nivel de concreción en todos los aspectos concernientes a la gestión educativa, (b) la insatisfacción de los docentes que laboran en los institutos los condiciona a tener actitudes conformistas y a tener un compromiso débil con las políticas institucionales.

Según las bases teóricas a las que se adscribe la presente investigación, se define a la gestión de la calidad en educación superior como el conjunto de procesos que permitan implementar la innovación, el constante desarrollo de los recursos humanos, la satisfacción de los empleados, optimización de procesos, administración idónea de los recursos materiales (Coloma y Tafur, 2001), la oferta formativa articulada con la demanda del mercado laboral a nivel local, regional y nacional mediante la participación de la sociedad civil y los actores productivos, la acreditación y certificación de competencias, y la cultura de mejora continua capaz de garantizar una educación intercultural potenciando la riqueza de la diversidad, inclusión social y la equidad en el acceso a oportunidades, con incidencia real en los procesos y resultados de formación integral del estudiante (Sineace, 2014).

Quizás la definición expuesta en el párrafo anterior llame la atención por ser un tanto ambiciosa, pero en realidad eso no es así. Plantear qué es calidad en la educación superior, al igual que en la educación básica regular, implica una concepción de la sociedad, economía y la cultura (Buendía, 2007). La calidad educativa no es un valor absoluto, neutro o universal como lo prueba la existencia de hasta cinco definiciones del término calidad, a saber, calidad como producción original, como resultado de la correlación entre metas, objetivos y resultados, como distancia mayor o menor respecto a un modelo deseable para la institución o unidad académica, como satisfacción de las necesidades del usuario, la calidad como valor agregado (Ruiz, 1999). Por tanto, las políticas educativas nacionales que pretendan mejorar la calidad de la educación tendrían que empezar por definir qué concepto de calidad se asume como premisa (Bracho, 2009).

En esa senda resulta oportuno que Yamada y Castro (2013) expliciten los supuestos de su conceptualización de calidad educativa. Para ellos es un proceso por medio del cual se imparte un conjunto de conocimientos y herramientas específicas que, al combinarse con las habilidades básicas del educando, producen un valor a ser apreciado en el mercado laboral. Aquí se aprecian tres elementos. El primero, la importancia del proceso de transmisión de conocimientos, lo cual se relaciona con el modo cómo cada institución educativa planifica el uso de sus recursos pedagógicos. El segundo, la relevancia de la información que se transmite a los estudiantes, es decir, qué tan alta es la valoración que ese conocimiento recibe del mercado laboral. Por último, la habilidad y la calidad de sus estudiantes. Los tres elementos están concatenados lo que representa que si uno de ellos reduce su calidad, esto mermará la calidad del servicio final. Es perfectamente debatible si detrás de este planteamiento hay un modelo de calidad de resultados única y exclusivamente interesado por la eficiencia social que, en el caso de la actividad educativa, considere al docente como un operario que se guía por objetivos preestablecidos, al igual que las actividades a cumplir y los materiales a utilizar.

Uno de los más importantes enfoques en la temática abordada por esta investigación es la Gestión de la Calidad Total, adoptada como paradigma de gestión por muchas organizaciones en todo el mundo. Si bien es cierto, se inició como un proyecto de mejora de calidad en empresas manufactureras luego se extendió a otros rubros de servicios como banca y seguros, atención médica,

instituciones gubernamentales y educativas (Venera, 2013), entre otras. Su amplia difusión en las ciencias administrativas también se debe a los modelos preconizados por personas influyentes conocidos como gurúes de la calidad, autores de libros muy vendidos, además de que esos constructos implican una serie de principios del sentido común como el trabajo en equipo, liderazgo de alta dirección, enfoque en el cliente, participación de los empleados, herramienta de mejora continua y capacitación (Murad y Rajesh, 2010).

Este paradigma puede ser aplicado en la gestión de todos los elementos de los procesos, prácticas, sistemas y metodologías de una organización o corporación (Stanciu, 2003). Su objetivo principal es crear un clima en el que todos los recursos se utilicen de manera creativa y eficiente y que les dé confianza a los empleados de que están cumpliendo lo que espera de ellos. Algunas características de la gestión de calidad total se consideran esenciales (Vinni, 2011) como el cambio, cliente, comunicación horizontal, mejora continua, medidas correctivas, supresión de costos de mala calidad, imaginación, creatividad, cultura organizacional, equipo y orientación hacia el futuro.

La introducción de los principios básicos de Calidad Total en una universidad depende de la existencia de una cultura de calidad adecuada en todo el personal o en gran parte de él (Venera, 2013). Las teorías no producen impactos directamente sin que sean internalizadas por los sujetos sociales. La cultura institucional de las instituciones de educación superior articula valores, creencias y normas de comportamiento que han demostrado ser beneficiosas en el pasado y confieren personalidad, fama y al mismo tiempo dan forma a la vida estudiantil, esta irá adoptando una idiosincrasia que se evidenciará en el placer de aprender. Sería suficiente con observar a las prestigiosas universidades de Oxford, Cambridge y Harvard. Su reconocimiento social casi unánime no se debe solo a sus resultados académicos sino también a su cultura institucional. Esta identidad importa mucho cuando se aprecia a aquellos que han estudiado y se han graduado en dichas universidades (Hanson, 2003).

La calidad educativa ha sido una temática constante en diversos foros internacionales desde los años 90, uno de los más importantes fue la Conferencia de Jomtien. Siete años antes, en 1983, en Estados Unidos surgió por vez primera el interés por tal asunto al publicarse los resultados del Informe de la Comisión

Nacional de Excelencia en Educación. Dicho documento concluyó que existían brechas evidentes y crecientes entre los estudiantes estadounidenses y los estudiantes de otras naciones altamente industrializadas. Este panel de expertos sostuvo que la crisis respondía a la influencia de teorías educativas progresistas que habían cuestionado el lugar central que tuvieron los contenidos temáticos y los métodos tradicionales (Casassus, 2003). Como se expuso en líneas anteriores, la noción de educación de calidad también podría ser entendida, aunque no necesariamente sus propugnadores acríicos sean conscientes de ello, como una herramienta de adaptación a las demandas de un modelo de sociedad capitalista que necesita reproducirse y potenciarse (Bianchetti, 2009).

Para el presente estudio en cuanto a categoría Gestión de calidad se adoptó el punto de vista del Ministerio de Educación del Perú (Minedu) expresado en su reciente publicación sobre las condiciones básicas de calidad para el procedimiento de licenciamiento de los institutos de educación superior y las escuelas de Educación Superior Tecnológica. El proceso de acreditación de carreras, programas e instituciones se constituye así en el modo cómo el Estado promueve el aseguramiento de la calidad en el ejercicio de las profesiones reguladas por él mismo (IESALC, 2017). El licenciamiento es el procedimiento conducente a la obtención de la autorización de funcionamiento de un instituto de educación superior tecnológica para la provisión del servicio educativo (Minedu, 2019b). En este procedimiento se verifica el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad de dichas instituciones, de sus programas de estudio y de sus filiales.

Una de las condiciones básicas de calidad es la gestión institucional, que incluye la adecuada planificación estratégica (Manes, 2017). En este proceso se debe considerar a la gestión estratégica, que está referida a la formulación de planes como el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Anual de Trabajo (PAT); que deben estar alineados al enfoque pedagógico de la institución educativa, a los fines de la educación superior y al marco normativo del País, con líneas de investigación establecidas aplicadas a la Innovación (Minedu, 2019). La gestión estratégica no solo se relaciona con la formulación de planes, Según Silva et al. (2013), para mantener una adecuada gestión estratégica se requiere de aplicaciones que automaticen parte de las actividades administrativas, almacenando y organizando la información de tal manera que se puedan realizar

búsquedas eficientes y reportes concretos de acuerdo a las necesidades. Garbanzo y Orosco (2010) complementan mencionando que el trabajo en equipo también es un aspecto importante a considerar en los procesos de gestión dentro de la escuela y de los sistemas educativos. Esto implica necesariamente cambiar tradiciones, por muchos años arraigadas en el quehacer diario; es indispensable trabajar en equipo. Es así que, en el contexto de la gestión institucional, el Sineace (2016) indicó que los propósitos institucionales y el entorno social guían los objetivos de los programas curriculares los cuales deberán ser revisados periódicamente bajo dinámicas colectivas y participativas.

Otro aspecto importante es la estructura organizativa que debe ser coherente con todos los documentos de gestión donde se debe plasmar como mínimo, los requisitos, funciones y responsabilidades para cada puesto dentro una organización. Para Manes (2017), la estructura organizacional guarda relación con la cultura institucional. A la vez toda institución debe contar con un sistema de registro, que permita organizar los procesos académicos, con la finalidad de tener información organizada y actualizada (Minedu, 2019a; Silva et al., 2013).

Asimismo, no hay que pensar solo en la institución sino en el bienestar estudiantil, ya que la institución educativa debe provisionar servicios de asistencia social y de atención básica. Según Anaya et al. (2016), el bienestar estudiantil también es un componente de la calidad educativa. Por su parte, Sineace (2016), afirma que impartir actividades de bienestar en salud, recreación, asistencia y otros contribuyen en el desempeño y formación el estudiante. Por otro lado, cuando los estudiantes egresan deben tener un seguimiento, con la finalidad de contar con la información actualizada sobre su inserción y trayectoria laboral. En relación a lo anterior, Marlen et al. (2008) afirma que el seguimiento al egresado se convierte en un mecanismo para establecer una relación de doble vía entre la institución y los egresados y benefician a todas las partes involucradas, desde las instituciones hasta la comunidad, incluyendo a los egresados y a los profesionales en formación. Todo ello contribuye a mejorar la calidad de la educación.

La primera subcategoría fue Gestión académica de los programas de estudio, este se plasma en su estructura curricular que parte del perfil de egreso. Según Quezada (2015), el perfil de egreso debe ser actualizado en atención a las tendencias más relevantes de la profesión. Para ello se debe realizar las consultas

a los actores estratégicos tales como estudiantes, docentes, egresados, empleadores y referentes de la profesión. La institución tecnológica debe estar orientada a la mejora o actualización continua, por lo que algunos factores no podrían ser desatendidos. Entre ellos la pertinencia de los programas de estudio, que en pocas palabras consiste en garantizar que la oferta formativa responda a los requerimientos del sector productivo, al requerimiento de los empleadores (Minedu, 2019a). Hubo falta de pertinencia de los contenidos en Ica donde se encontró que la educación superior tecnológica no responde totalmente a las necesidades de las empresas, puesto que hay un desfase entre la formación que ofrecen y lo que el mercado requiere (Minedu, 2019). Es por esta razón que los empleadores, suelen realizar capacitaciones a su propio personal antes de contratarlos, los empleadores solicitan egresados con habilidades de comunicación, adecuada redacción, comprensión lectora y que realicen un adecuado uso del lenguaje en sus interacciones diarias, de manera interna y con los respectivos clientes. Por otro lado, la investigación no solo debería darse a nivel universitario, sino también debe fomentarse en los institutos superiores la investigación aplicada, desarrollo tecnológico e innovación y vigilancia tecnológica de acuerdo a las especialidades (Sineace, 2016).

Otro aspecto importante de la calidad es la infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje, en particular bibliotecas, laboratorios y otros. Según Manes (2013), la disponibilidad de infraestructura debe ser suficiente, como son los ambientes de aprendizaje y equipamiento, a la vez deben encontrarse operativos de tal manera que contribuyan en el desarrollo de los procesos de aprendizaje (Minedu, 2019a). Los laboratorios son mucho más que centros de experimentación, son los lugares donde se implementan las competencias prácticas estipuladas en el perfil de egreso, estas dependen directamente de contar con laboratorios acordes a las necesidades del plan de estudio (Monarca y Prieto, 2018). Una de estas condiciones es el material bibliográfico tanto físico como virtual. Una bibliografía básica obligatoria debe ser acorde a los objetivos de cada asignatura y al número de estudiantes que simultáneamente los utiliza, es uno de los recursos educacionales más significativos para la obtención de resultados satisfactorios (Quesada, 2015).

No obstante, la realidad actual es distinta. En un estudio realizado en un instituto tecnológico público de Ica se evidenció que no se contaba con biblioteca física, pero sí virtual (Minedu, 2019). No solo ello, sino que esta debe ser integrada con las tecnologías más recientes. El uso de las TIC incide en gran medida en el ámbito educativo. Su aplicación va a exigir la creación de nuevos modelos de aprendizaje, nuevos procedimientos y estrategias de búsqueda, organización, procesamiento y utilización de la información (Ruiz y Martínez, 2015). Finalmente, se debe contar con los servicios básicos, telefonía e internet, en correspondencia a la disponibilidad del entorno donde se ubiquen, garantizando el bienestar, seguridad y salubridad del estudiante (Minedu, 2019a).

En la actualidad se considera significativo el rol que juega la gestión académica en el contexto de educación superior debido a que se busca mejorar la productividad en dicho contexto, apoyándose en la eficiencia y eficacia, que a su vez son características de la mejora continua que debe transmitida a la calidad educativa (Adams et al., 2017; Johnson, 2016). De la misma forma, cuando la gestión se centra en obtener resultados esto representa colocar en el primer lugar, a la institución pedagógica, quien es garante de la formación, y desde esta perspectiva implantar los procesos, costos, acciones y productos precisos para lograr apropiados estándares de calidad de los aprendizajes que se desean alcanzar (Bayraktar, Tatoglu y Zaim, 2013; Sohail y Shaikh, 2004). Referente a ello, Martín, Perdomo y Segredo (2013) plantearon que, en la gestión académica se ejecute un conglomerado de actividades orientadas a favorecer la innovación de las circunstancias institucionales con espíritu de transformación e investigación, y en favor de buscar solventar las dificultades o debilidades detectadas a través del desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

Conforme con las directrices a nivel mundial, los organismos de educación superior, han ido creando sistemas de gestión de calidad por lo que usan diferentes modelos, como las Normas ISO, los denominados sistemas de acreditación de programas e instituciones (Eryilmaz, Kara, Aydogan, Bektas y Erdur, 2016). Por tal motivo, se puede decir que uno de los beneficios competitivos de las instituciones exitosas, no sólo se centra en los tipos de gestión de calidad que estén utilizando, sino también en la calidad de la gestión (Antony, 2014; Winn y Green, 1998).

Se considera que la gestión académica ha nacido como consecuencia de las necesidades presentes en las experiencias vividas, específicamente aquellas de índole académico, lo que establece una significativa discrepancia con la administración educativa, la cual tiene como función encargarse de la gerencia y dirección de los centros formativos. Su diferencia fundamental radica en que la administración educativa ve a las instituciones pedagógicas como compañías que dan servicios académicos a un grupo de personas, vistas habitualmente como clientela (Alzhrani, Alotibie y Abdulaziz, 2016; Tarí y Gavín, 2016). En cambio la gestión educativa adquiere una connotación diferente, centrada en lo humano, académico e institucional, aminorando la idea de visión de empresa mercantilista de la educación.

La gestión académica está relacionada con los métodos de la realidad socioeducativa, siendo vista como un grupo de relaciones dinámicas y complicadas, desde donde surgen los escenarios didácticos que dan rumbo a la práctica académica. En dicha gestión, se acentúa el ejercicio del docente en sus diferentes roles: como mediador, investigador, promotor y gestor comunitario (Mohamed, 2014). De igual manera nace como elemento esencial el aprendizaje de los estudiantes, en este aspecto el docente desempeña una ocupación significativa como facilitador para ayudar a desarrollar las competencias, relacionado con el papel de evaluador de los aprendizajes (Campatelli, Citti y Meneghim, 2011). La gestión académica es desarrollada en un espacio pedagógico, por ello, está relacionado con la didáctica que se promueve. Si se procura desarrollar modos de vida sana, es preciso que la gestión garantice el bienestar del grupo universitario. La pedagogía saludable también es parte de la gestión académica y simplemente puede ser explicada desde la diversidad que envuelven los ambientes de aprendizaje, donde estudiantes y docentes están entrelazados, se forman y rehacen desde su particularidad y en base a las interacciones que se instituyen en los diferentes espacios y dimensiones. (Castillo, Castillo, Flores y Miranda, 2014).

En síntesis, la gestión académica de un organismo educativo se desenvuelve en el contexto del diseño, el progreso y la evaluación del curricular. Tiene como motor principal a la comunidad académica, en donde las contribuciones de conocimiento, de experiencia, de innovación o de investigación adelantadas por parte de los distintos actores pedagógicos ayudan a desarrollar y mejorar la

institución para alcanzar las metas y los objetivos planteados (Alsuheimi, 2012; Sadikoglu y Olcay, 2014). Se piensa que la gestión es responsable diseñar y mantener actualizado los planes de estudios; así como las estrategias para lograr la adecuada articulación entre grados, niveles y áreas; los métodos de enseñanza; desarrollar proyectos; promover y supervisar los procesos de investigación; el procedimiento de evaluación de los alumnos; la distribución y el clima del salón (Sayeda, Rajendran y Lokachari, 2010). Por tal motivo, es una oportunidad para mejorar la búsqueda constante de convenios pedagógicos entre los diferentes participantes de la comunidad educativa; favorecer el diálogo entre todos los involucrados; utilizar pedagógicamente los resultados de las evaluaciones; garantizar que exista un uso acorde de los tiempos y recursos predestinados para el aprendizaje, así como se debe velar por correcto desempeño del sistema de evaluación (Shams y Belyaeva, 2019).

La segunda subcategoría fue Disponibilidad docente idónea. Se refiere a que se debe garantizar la disponibilidad de profesores idóneos, cuyos perfiles académicos y profesionales sean concordantes con los programas de estudios ofrecidos (Minedu, 2019a). Se considera como disponibilidad idónea cuando el docente hace uso de metodologías pedagógicas acordes, nuevas tecnologías o usos de herramientas y/o equipos. Para entender su importancia Sandí y Cruz (2016) afirman que la combinación de diferentes estrategias e instrumentos didácticos enriquece el proceso de enseñanza, facilita al estudiantado la asimilación de los contenidos de una forma más auténtica y real. Un ejemplo al respecto nos lo brinda Alonso et al. (2014) quien refiere que en los entornos virtuales el docente debe manejar el uso de recursos interactivos como son la programación de videoconferencias, uso de iconos gestuales, permisos de moderación, interacción con diapositivas, visualización de programas en escritorio remoto, etc. En este caso la labor docente será utilizar dichos medios para lograr las competencias en los estudiantes, esta situación se convirtió en un reto, que con la emergencia sanitaria por la COVID-19, se ha convertido en una prioridad. A su vez, Silva y Maturana (2017) afirmaron que las metodologías deben basarse en aquellas que favorecen un rol activo del estudiante, el aprendizaje significativo, la colaboración y autonomía.

De acuerdo con lo anterior se puede decir el desempeño docente a nivel universitario es transcendental, debido a que los actuales cambios que se dan en la sociedad aportan nuevos retos a la educación universitaria y demandan al docente innovar en el ámbito pedagógico como en el tecnológico. Almuiñas y Galarza (2013), señalaron que el perfil más actual de un profesor universitario es el de un profesional capaz de tomar decisiones, ser un investigador dentro y fuera del aula, aquella persona capaz de resolver las dificultades que se presenten con ética, calidad humana y solidaridad, que elige por soluciones específicas frente a una disyuntiva y que no solo se preocupa, sino que además se ocupa de manera constante por superarse, entre otras vicisitudes. Su concretización en la práctica es viable solamente cuando haya lugares y circunstancias para que él mismo pueda aplicar de manera exitosa los conocimientos adquiridos, es decir, para ayudar que sea competente (Bengoa y Kaufman, 2016; Cardoso, Tavares y Sin, 2015).

Actualmente las empresas pertenecientes a cualquier sector económico de un país, hacen mucho hincapié en los resultados que desear lograr a lo largo de una gestión en específico. Para poder lograr el alcance de dichos resultados es vital tener una variedad de recursos de toda clase. Cuando se refiere el ámbito educativo es de conocimiento universal que los docentes son uno de los recursos primordiales con los que puede contar las instituciones educativas, sobre todo las universidades, debido a que este rol implica ejercicios dentro y fuera del salón, que demandan la colaboración y contribuciones de los docentes y estudiantes. Loureiro, Míguez y Otegui (2016) señalan que el docente es un intermediario entre los estudiantes y el entorno, su rol es dar orientaciones y estimular a los alumnos para que logren desarrollar las competencias, con la habilidad para internalizar los diversos aspectos que participan en el proceso educativo; el docente como mediador favorece la interacción para que todos participen en actividades que impliquen la acción de analizar y sintetizar respaldadas en una ejercicio reflexivo con relación a lo ejecutado y lo que se puede hacer.

Según señalaron Loureiro y Míguez (2006) al realizar la evaluación docente, el objetivo principal es el desempeño docente en el contexto de enseñar y por ello se debe caracterizar por ser un proceso integral, que evalúe varios elementos de la función docente; que sea algo constante, debido a que la evaluación dará la oportunidad de detectar fortalezas y debilidades sólo cuando se hace de modo

continuo y participativo, implicando a los diferentes actores del organismo académico, y contextual. Se piensa que la evaluación docente tiene que dar una retroalimentación, debido a que es necesario informar de los avances y debilidades sobre la enseñanza y la toma de decisiones, dichos resultados tienen que ser un referente para poder tomar decisiones encaminadas a la mejora del proceso de enseñanza y la detección de debilidades con respecto a la formación, para así poder desarrollar las estrategias apropiadas para convertirlas en fortalezas.

Sánchez y Solar (2007), indicaron que el desempeño docente involucra funciones, labores y formas de actuar por parte de los docentes universitarios, que son analizadas desde su propio concepto y desde la base sólida de tener conocimientos sustentados en la disciplina, lo profesional y lo pedagógico. Enseñar es un proceso multidimensional y complicado, de acuerdo con esto las labores que implican el desempeño son de carácter dinámico y tiene que permanecer en un ajuste constante a los cambios y peticiones del medio social.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación se desarrolló por medio del enfoque cualitativo, porque se enfoca en comprender la realidad en su contexto natural, su finalidad es comprender fenómenos desde la propia experiencia de los sujetos. El tipo de investigación es básica. Según Concytec (2018) la investigación de este tipo persigue el incremento del conocimiento teórico disponible. Así mismo Hernández, Fernández y Batista (2014), el enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.

Diseño de investigación

La presente tesis tuvo un diseño interpretativo hermenéutico (Lincoln y Guba, 1985). Las investigaciones cualitativas ofrecen resultados que son producto del análisis de datos descriptivos y la inducción por lo que son subjetivos y valederos única y exclusivamente para el objeto (Guevara, 2016). A diferencia del enfoque cuantitativo, los resultados no son generalizables. El propósito del abordaje cualitativo es la descripción y el entendimiento de los significados que tienen los sujetos respecto a determinadas realidades.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1

Matriz de categorización

Categorías	Subcategorías
Gestión de la calidad	Gestión Académica Disponibilidad docente continua

Nota: autoría propia

3.3. Escenario de estudio

El escenario de la presente investigación fue vía llamadas telefónicas como también videollamadas debido a que, al igual que en el resto del territorio nacional, rige el estado de emergencia decretado por el Estado peruano frente al alto número de casos de la COVID-19. También se tuvo el apoyo de expertos para cada una de las subcategorías vinculadas a la gestión de la calidad. Ica es una región de la costa sur del Perú y sus principales actividades económicas son la agricultura, industria vitivinícola, agroexportación, minería (hierro) e intensa actividad turística. A pesar de su importancia económica tiene solo cuatro institutos licenciados: Alas Peruanas, Escuela Zegel-IPAE, Federico Villarreal-Chincha e Instituto Peruano de Administración de Empresas-IPAE (Minedu, 2020b). Hasta el 3 de enero de este año, ninguno de los ocho institutos públicos de la región había obtenido su licenciamiento. Los participantes son docentes y directivos que trabajan actualmente en los institutos públicos de educación superior tecnológica.

Según Monje (2011), “debe identificarse claramente el escenario o lugar en el que el estudio se va a realizar, así como el acceso al mismo, las características de los potenciales participantes y los posibles recursos disponibles” (p. 40).

3.4. Participantes

La entrevista se aplicó a 4 docentes y 2 directivos de dos institutos tecnológicos públicos que funcionan en la región Ica. Izquierdo (2015) respecto al muestreo por conveniencia señala que se emplea cuando se selecciona una población y no sabemos cuántos sujetos pueden tener el interés y conocimiento, aquí se recurre a los sujetos que se encuentren.

Tabla 2

Sujetos entrevistados

Cargo	Años en la Institución Educativa	Grado de estudio Propósito	Condición
Directivo 1	35 años	Magister	Nombrado
Directivo 2	28 años	Magister	Contratado
Docente 1	22 años	Magister	Nombrado
Docente 2	16 años	Licenciada	Contratado
Docente 3	2 años	Magister	Contratado
Docente 4	7 años	Magister	Contratado

El muestreo es de tipo no probabilístico e intencionado, es un procedimiento por medio del cual puede seleccionarse casos característicos, particulares de una determinada población permitiendo con ello restringir la muestra solamente a estos casos.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se emplearon fueron el análisis documental y la entrevista. Según Arias (2012) una técnica de investigación es un procedimiento para la obtención de datos. Una de ellas fue el análisis documental, para la Universidad de Jaén (2014), permite el conocimiento de un fenómeno social y cultural en base a textos escritos para el descubrimiento de categorías sociales, significados culturales, contrastación de opiniones, etc.

La entrevista cualitativa es una técnica que, si es conducida con naturalidad, hace casi imperceptible su importancia y potencialidad. Con esta actividad el sujeto, a partir de relatos personales, construyen su lugar de reflexión, de autoafirmación (de un ser, de un hacer, de un saber), de 'objetivación' de su propia experiencia. Por medio de la entrevista cualitativa, la persona entrevistada se descubre a sí misma y analiza el mundo y los detalles de su entorno, reevaluando el espacio inconsciente de su vida cotidiana (Guardián, 2007, p. 197).

Tabla 3

Propósito de técnica e instrumento

Técnicas	Instrumento	Propósito
Entrevista	Guía de entrevista (Grabación de audio)	Recabar información a través de una entrevista personalizada en manera verbal donde participa el investigador y los participantes.

3.6. Procedimientos

Se redacta un marco teórico que será la base para proponer las categorías apriorísticas, se cuidó que exista correspondencia entre esas bases teóricas, objetivos, temario y contenido de la guía de entrevista. Se entrevistó a docentes y directivos a través de medios digitales en cumplimiento del distanciamiento físico como parte de las precauciones durante la emergencia sanitaria. Con la información acopiada se procedió a identificar las ideas recurrentes y agruparlas en las subcategorías y luego fueron interpretadas por la investigadora.

3.7. Rigor científico

El rigor científico de una investigación cualitativa pasa también por su auditabilidad y credibilidad (Okuda y Gómez, 2005). La primera se hace posible cuando el investigador B puede seguir la pista del investigador A para examinar sus datos con el propósito de llegar a conclusiones similares, siempre y cuando las perspectivas también lo sean. La segunda consiste en que los testigos del fenómeno estudiado reconozcan si los hallazgos constituyen información verdadera sobre lo que ellos piensan y sienten.

3.8. Métodos de análisis de la Información

La presente investigación descriptiva y empírica tendrá como uno de sus métodos principales el análisis de contenido. Este también resulta útil para analizar la motivación, por ejemplo, en las respuestas verbales de un sujeto frente a diversas

circunstancias. En este caso nos referimos a una comunicación verbal. Para Bardin (1986) la comunicación supone un transporte de información, de un emisor a un receptor, pero esta operación (controlada o no) puede ser descifrada y descrita por el análisis de contenido.

Otros métodos empleados serán la categorización y el empleo del software Atlas.ti. La categorización es uno de los pilares de la investigación cualitativa.

El Atlas.ti es un software especializado en el análisis de datos cualitativos. Para Sabariego, Vila y Sandin (2014) “permite extraer, categorizar e inter-vincular segmentos de datos desde diversos documentos. Basándose en su análisis, el software ayuda a describir patrones. La unidad hermenéutica es la estructura que contiene los datos y operaciones que realizamos” (p. 123).

3.9. Aspectos éticos

La investigación respeta a las normas legales e institucionales, por lo tanto, la información obtenida por medio de las entrevistas en profundidad responde a las percepciones de los sujetos participantes. Así mismo para cada entrevista se contó con la autorización de cada docente y directivo, se les explicó el propósito de la entrevista, el problema a investigar, para obtener el conocimiento informado de los participantes a fin de evitar afectaciones a su decisión de participar en la investigación. Para asegurar la calidad ética de la presente investigación se aplicaron los principios de: beneficencia búsqueda del bienestar general no maleficencia: proteger de daños a los integrantes de la muestra. Justicia: la obtención de conocimientos beneficiará al grupo humano al que pertenezcan los participantes en el estudio y finalmente autonomía respetar la autodeterminación de las personas.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

A continuación, se presentan los resultados después de realizar entrevistas en profundidad a docentes y personal administrativo que forman parte de un instituto tecnológico público de Ica. Se establecieron categorías y subcategorías que permiten organizar y analizar la información obtenida a través de las entrevistas, para responder a las preguntas y objetivos de investigación. En primer lugar, se presentarán las subcategorías deductivas; las cuales surgen a partir de la revisión teórica y normativa técnica, estas mismas permiten comprender el objeto de estudio. En segundo lugar, las subcategorías emergentes. En los siguientes párrafos, se presenta el análisis de resultados desde la perspectiva de los entrevistados.

4.1.1. Análisis e interpretación de los hallazgos

Los resultados obtenidos fueron obtenidos de acuerdo a los objetivos específicos desarrollados en la investigación. Con respecto al objetivo general descubrir la percepción que tienen los docentes y directivos de la gestión de la calidad en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020. Los entrevistados entienden que los factores de la calidad son la predisposición del docente al trabajo, el alinearse a las normas, capacitación y actualización de los docentes y programas de estudio que presenten indicadores de logros y sean impulsados por el trabajo de equipo.

(Adams et al., 2017; Johnson, 2016). Consideran trascendente el papel de la gestión académica en la educación superior debido por que pretende mejorar la productividad, respaldándose en la eficiencia y eficacia y la mejora continua

Respecto al primer objetivo específico entender la percepción de los docentes y directivos de la gestión académica en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020. Los participantes consideraron que una gestión académica de calidad se da cuando se genera en los docentes la predisposición a realizar su labor de manera idónea, entonces la gestión debe impulsar capacitaciones a docentes asimismo generan condiciones por medio de convenios interinstitucionales.

“Nosotros como institución hemos gestionado (...) convenio con Telesup donde nos van a capacitar a todos los docentes (...). Ir actualizándonos a ser idóneos como docentes” (E3).

“Los profesionales idóneos, que estén actualizados, no conformarse, capacitarnos e ir actualizándonos para garantizar que los alumnos salgan idóneos al mercado laboral” (E3).

“Uno de los factores sería la predisposición positiva de los docentes para hacer esa migración, ese tránsito. Otro factor sería conocimiento que debe tener el docente con respecto a (...) todas adecuaciones que tenemos que alinearlos según normas vigentes” (E5).

Respecto a los programas de estudio es necesario que se actualicen y estén acordes al equipamiento e infraestructura, no es posible tener buenos programas sino encuentran condiciones materiales para poder ser desarrollados. Asimismo, es necesario que los programas de cada uno de las carreras respondan a la realidad socio económico y exigencias del contexto.

“Cambiar esos planes de estudio que son de hace 10 años 15 años que ya no van con la nueva realidad me parece que eso sería lo más importante” (E 6).

“Los planes de estudio van de la mano o en forma paralela con el equipamiento porque podemos tener rigurosos planes de estudio, pero si no contamos con el equipamiento necesario, con nuevas tecnologías entonces tampoco podemos poder aplicar la parte teórica la parte práctica, y luego también lo que corresponde a nuestros alumnos puedan demostrarlo en sus prácticas profesionales que realicen en el mercado laboral o las industrias” (E 6).

“Cada programa de estudios responde a la realidad, por ejemplo la producción agropecuaria ellos tienen las prácticas en la chacra, (...) los operadores biológicos hacen su crianza biológica que son para hacer sus cultivos sin ningún tipo de químico (...) Cada programa tiene un equipo de investigación, en algunas oportunidades (E6).

Manes (2013), resalta la disponibilidad suficiente de infraestructura y equipamiento operativo que permita el desarrollo de los procesos de aprendizaje.

Sin embargo, existen limitantes para lograr una gestión académica de calidad. Entre ellas destaca la carencia de infraestructura, ambientes inadecuados y el no contar con el presupuesto para generar condiciones favorables.

“Padecemos (...) de la infraestructura física, porque no tenemos ambientes adecuados, tenemos un proyecto por presupuesto participativo y ahora con un proyecto presentado al gobierno regional que se encuentra en análisis técnico, equipamientos. Este factor es muy importante para alcanzar un nivel de calidad. Si nosotros tenemos buena gestión académica e institucional, pero si no tenemos una infraestructura que nosotros requerimos, no podríamos alcanzar” (E3).

“Bueno el equipamiento, es un factor importante porque muchas veces vemos que existen programas de estudios, (...) pero alumnos que van y quieren insertarse en estas instituciones no cuentan con la maquinaria, herramientas necesarias a veces en las practicas tampoco no las hay y eso es un factor importante que debe existir” (E2).

Pero, frente a lo señalado el liderazgo de los directivos se presenta como un factor decisivo para enfrentar las limitaciones, motivando e impulsando capacitaciones entre otras actividades.

En lo que es el liderazgo de un director es asignar determinados presupuestos para mejorar las condiciones básicas de calidad, pero al maestro hay que persuadirlo (...) para que participe en una mejora de tu carrera profesional (...), hace años atrás incluso traía los programas de educación para que los profesores hicieran su segunda especialización, bachiller en educación varios profesores tienen su título de las universidades (E5).

Un punto aparte fueron las críticas realizadas al Ministerio de Educación (Minedu) y al gobierno regional y local por la situación en que se encuentran los institutos tecnológicos públicos.

“A los señores funcionarios de la región de educación finalmente impide el desarrollo de las instituciones a veces no hay el apoyo suficiente para ninguna de las gestiones que se realizan ni gestión educativa, ni gestión administrativa, ni gestión innovadora, ni gestión de emprendimiento, no hay el apoyo que se supone que siguen un lineamiento y si no estás en ese lineamiento no hay apoyo (E 6).

Considerando la importancia que tienen los procesos pedagógicos en la gestión académica, desde la percepción de los docentes y directivos coinciden en señalar que es necesario destinar presupuesto para la actualización docente e impulsar estudios de maestrías y diplomados, realizar supervisión y monitoreo del trabajo docente. Sin embargo, las capacitaciones realizadas por Minedu y otras instituciones educativas no son aplicadas por los docentes durante las sesiones de aprendizaje con los estudiantes.

“(…) la supervisión en aula que lo hacen los jefes de unidad académica, (…), esas supervisiones inopinadas que se tienen ayudan al docente a ponerse un poquito más alerta y mejorar estas actividades de aprendizaje” (E2).

“Tiene que ver con el tema de aprendizaje pedagógico desde cómo trabajar y como llegar a los alumnos y ellos como tienen que recibir el aprendizaje a través de la práctica para poder desarrollarse mejor siempre hemos buscado compromisos de los docentes y capacitación permanente a los docentes” (D1).

“Los docentes tengan el compromiso de querer mejorar, de capacitarse, porque nosotros trabajamos con sílabos, con programaciones curriculares, tiene que aplicarse y cumplir con todas las normas para que se pueda mejorar cada día” (D1).

Para uno de los directivos los procesos deben ser potenciados en relación con la empresa privada y los gobiernos locales por medio de estrategias que permitan unir esfuerzos.

“Claro, las propuestas y estrategias que estamos trabajando en Pisco con el alcalde (…), con las empresas privadas y con el gobernador de la región,

estamos comprometiendo a los gobiernos locales, y necesitamos que las autoridades sean de apoyo en el desarrollo educativo y que los jóvenes tengan una formación profesional y puedan mejorar su calidad de vida” (D1).

Respecto a los lineamientos académicos, se evidencia la necesidad de ofrecer carreras profesionales acorde con la demanda del mercado; hoy en día se evalúa en los institutos la pertinencia de muchas de ellas, podemos decir que una gestión académica de calidad no debe perder de vista la relación que existe entre la oferta y la demanda.

“El Minedu dice que nuestra demanda debería de ser más para carreras de producción que para carreras de servicio (...), hay una gran demanda del personal de enfermería (...) la carrera de producción de agropecuaria en este nuevo examen ingreso se ha podido demostrar y evidenciar que es una de las carreras que tiene mayor demanda laboral, tanto la carrera de enfermería como la carrera de computación e informática (...), entonces estamos esperando (...) la supervisión del Ministerio de Educación para ver si nuestras carreras que tenemos de acuerdo al diagnóstico nacional pueden ser pertinentes para continuar (...), tener nuevo proyecto, plan de estudios para la reconversión de la carrera pero por ahora para decir que sí estamos en un mercado laboral donde nuestros alumnos tienen demanda y facilidades para intentar en un mercado laboral” (E3).

El segundo objetivo específico: explorar la percepción de los docentes y directivos de la idoneidad académica de los docentes en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020. Los entrevistados resaltaron la necesidad de contar con docentes identificados y comprometidos con el trabajo que se desarrolla en la institución educativa, donde el ingreso como docente al instituto se ajuste a las exigencias de la normativa, un aspecto a resaltar es que tenga experiencia en el sector productivo. Son aspectos importantes para poder lograr calidad educativa

“Definitivamente, el compromiso de los docentes que tengan para poder trabajar y sacar adelante la institución” (E3).

“Si el profesor no entiende el rol que tiene como formador ¿existe calidad en la educación?, si el docente no tiene (...) compromiso social que tiene entonces; no hay posesión de valores y se estaría utilizando un esquema que no se podrá aplicar en la calidad en la educación superior tecnológico” (E6).

Silva y Maturana (2017) resaltan la necesidad que las metodologías deben impulsar el un rol activo del estudiante, el aprendizaje significativo y el aprendizaje autónomo.

Los participantes en las entrevistas enfatizaron en la necesidad del perfil de ingreso docente que se basa en normas legales, estudio del expediente, entrevistas personal y demostrar por medio de una clase modelo.

“Bueno, en educación superior nos basamos en las normas legales (...) estas normas indican los requisitos y hay un comité que lo preside en jefe de unidad académica, el jefe de área del programa y el representantes de docentes de cada programa académica (...) el comité realiza una evaluación en la cual tiene que ver el expediente (...) luego ya viene la entrevista personal y finalmente a la especie de la demostración pedagógica de las clases y termina con una nota que debe superar el 50 % del porcentaje que le ponen (E6).

“Bueno, el perfil mínimo es que el profesor sea titulado en una carrera liberal que ejerce el instituto y como una segunda opción pues que tenga un programa pedagógico y la experiencia laboral en el sector productivo, pero eso ya está normado y si yo pusiera disposiciones aparte ya estaría yendo en contra de la norma y sería una irregularidad” (E6).

Otro aspecto para considerar es la capacitación como un factor determinante en el proceso de calidad de los docentes.

Las capacitaciones (...) es un factor importante en el tema de resolución de conflictos (...) un factor determinante porque en todas las instituciones van a

ver problemas y algunos inconvenientes, pero a veces no sabemos cómo resolverlo, entonces esto es un factor (E2).

“Ahora para el licenciamiento una condición básica de calidad están exigiendo un presupuesto de capacitación del mismo instituto, (...) justamente este año está siendo más específico por carrera se va a dar las capacitaciones (...) y si debe de haber un presupuesto exclusivamente para la capacitación de los docentes del instituto” (E6).

4.1.2. Análisis e interpretación de las categorías emergentes.

Después del trabajo de campo emergieron las siguientes subcategorías; inserción en el mercado laboral, experiencias formativas en situación reales.

Inserción en el mercado laboral

Esta subcategoría emergente presenta los resultados del perfil de egreso de los estudiantes y su inserción al mercado laboral. Los entrevistados consideran que la existencia de convenios como una acción clave para la inserción laboral, sin embargo, muchos empresarios se desaniman en realizar convenios porque temen que los estudiantes puedan generar inconvenientes en la empresa y en los equipos. Sin embargo uno de los directivos señala la gran aceptación que tienen los estudiantes en dichas empresas

“Apoyo para la realización de los convenios para que ellos cumplan con la experiencia formativa con situaciones reales de trabajo y así puedan ver una manera más real de cómo se realizan las prácticas en las empresas productivas” (E2).

“Realizamos los convenios, pero (...) el empresario no quiere perjudicarse en el mal usos de sus máquinas, pérdida de que de repente algún alumno malogre algo o rompa algo entonces por ahí ya desanima al empresario a realizar este convenio este compromiso porque no tiene mucho a cambio” (E2).

“Tengo mucho orgullo cuando voy a una empresa o a una municipalidad y encuentro a mis alumnos trabajando como profesionales (...), pienso que la

inserción laboral es un 80, 90 % (...) yo creo que estamos logrando el objetivo de que nuestros alumnos se inserten en el mercado laboral y tengan un apoyo del instituto (...) los convenios de las instituciones (...) logrando el objetivo de insertar a nuestros estudiantes” (E5).

Situaciones reales de trabajo

Asimismo, los entrevistados resaltan la necesidad de las experiencias formativas en situación reales de trabajo, las cuales se caracterizan por ser impulsada por medio de módulos, incluso se encuentra normado por un marco legal que respalda dichas prácticas.

“Tenemos tres módulos donde los alumnos realizan sus experiencias formativas en la municipalidad, en el centro de la salud, bueno sobre todo en eso, colegios también como secretaria en colegio y van realizando su formativa de acuerdo el modelo que le toca y las actividades encomendadas, a sus experiencias formativas van de acuerdo con el semestre donde se encuentran” (E2).

“Las evaluaciones deben realizar de acuerdo con los indicadores establecidos por eje estratégico (...) debe plasmarse en las rendiciones de cuentas que hace la municipalidad cada año” (E2).

“Claro incluso esta normado por el Ministerio de Trabajo, las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, sino que hay alguna situación de concertación para que quede como usted dice bien en conocimiento de repente el sector productivo no conoce muy bien esa parte, que es legal porque los estudiantes deberían realizar las practicas más que nada en la parte técnica porque luego cuando van al trabajo esa parte es complementaria y definitiva para que pueda ser profesionales de calidad (E2).

Serían los convenios que se firman con las empresas porque si el alumno tiene conocimiento necesita la práctica, que al terminar sus prácticas le firman sus hojas de prácticas y se cumple el convenio (...) Sabemos que muchas veces las empresas reciben practicantes sin ser remunerados a pesar que esta normado, alguna mejora alguna propuesta (...) mi propuesta sería que

cuando les den licencia de funcionamiento hagan que los convenios de practica sean pagados para de esa manera ayudar al estudiante en el transporte (E6).

4.2. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general descubrir la percepción que tienen los docentes y directivos de la gestión de calidad en los institutos tecnológicos públicos (en adelante IEST públicos) de la región Ica 2020. Durante las entrevistas en profundidad estos agentes educativos comunicaron desde sus experiencias y conocimientos que había factores claves tales como programas de estudio pertinentes con la realidad local, la predisposición del docente al trabajo articulado con otros estamentos institucionales y que supone acatar la normativa, estándares de calidad de servicio, proyección social, además de la participación periódica en un proceso de capacitación y formación continua. Este hallazgo coincidió con Rodrigues, Angnes y Fernandes (2015) quienes propusieron un sistema de gestión de calidad y productividad para el Instituto Federal de Agricultura de Rio Grande do Sul, la más importante institución pública de educación técnica al sur de Brasil. Al ser entrevistados los directivos de dicha institución ampliaron sus concepciones sobre un posible modelo de excelencia en gestión y recalcaron que su implementación era factible siempre y cuando los criterios de liderazgo, estrategias y planes-procesos estén no solo bien elaborados, sino que respondan a las realidades locales. No solo eso, la plana gerencial en mención reconoció el acierto del Estado brasileño de haber situado a nivel de política pública el desarrollo tecnológico como parte de la producción científica nacional, más aún si la enseñanza, investigación e innovación en la educación técnica tiene características distintas a las que se desarrollan en el ámbito universitario. La visión estratégica de algunos Estados como el brasileño contrasta con el hecho de que en nuestro país la educación técnica o tecnológica todavía no reciba el impulso necesario. Empero, este no es un problema exclusivo del Perú, ya que en Ecuador la situación no parece ser muy distinta como lo advirtió Tomaselli (2018) luego de entrevistar a un grupo de docentes de institutos tecnológicos públicos. Ellos argumentaron que si el marco normativo de la educación técnica busca realmente promover la gestión de la calidad

pues debería empezar por aceptar la flexibilidad en el diseño de los programas curriculares sobre todo en las horas lectivas y de práctica, esquemas de becas y asistencias socioeconómicas que le permitan a los estudiantes de mejor rendimiento acercarse a la educación técnica atraídos por una oferta educativa moderna y contextualizada, flexibilidad en las trayectorias formativas con numerosas entradas y salidas con certificación oficial lo que, en otras palabras, significa que el hecho de no continuar una determinada carrera técnica no prive al estudiante de retomarla o de incorporarse a otra y, por último, la incorporación en los sistemas de evaluación y acreditación de criterios que reconozcan las peculiaridades de la educación técnica. Estos hallazgos tienen la misma línea argumental que lo expuesto en el marco teórico por Coloma y Manrique (2001) en el sentido de que posible afirmar que la gestión de la calidad en los IEST públicos busca optimizar procesos académicos y administrativos, concretar una oferta educativa que responda a las demandas del mercado laboral. Súmese a ello, la inclusión social, el acceso a igualdad de oportunidades y la formación integral del educando (Sineace, 2014). Por tanto, una gestión de calidad es también una de las condiciones básicas de calidad para el licenciamiento de IEST (Minedu, 2019b).

El primer objetivo específico fue entender la percepción de los docentes y directivos de la gestión académica en los IEST públicos de la región Ica 2020. En ella fueron apareciendo el liderazgo del directivo, los convenios interinstitucionales no solo con el sector público, sino también con institutos tecnológicos privados y empresas locales, además de programas de estudio que cuenten con equipamiento e infraestructura necesarios. Precisamente por este motivo surgieron diversos cuestionamientos a las entidades del gobierno local y regional que no han sido capaces de resolver las limitaciones presupuestarias y los desaciertos en su planificación y gestión. Un presupuesto insuficiente cubre necesidades coyunturales como servicios básicos o pago de planillas, pero dificulta seriamente la ampliación de la cobertura del servicio y la renovación de bibliotecas y laboratorios. Más aún, sería una señal tácita de que el fomento de la educación superior tecnológica no ha sido ni será una prioridad para el Poder Ejecutivo, en especial para el Ministerio de Educación, pero también para el Ministerio de Economía y Finanzas. Por otra parte, el énfasis en los convenios interinstitucionales como un posible indicador de una

gestión académica de calidad fue compartido por Tobar, Solís y Campi (2018) quienes mostraron la adaptación de un modelo de gestión empresarial a uno institucional como el Instituto Tecnológico Superior Juan Bautista Aguirre (Ecuador) en el que se alineó cada factor relevante (por ejemplo: cooperación, desarrollo y emprendimiento, gestión del conocimiento, innovación y transferencia tecnológica, entre otros) de tal manera que constituya procesos integrados del área académica y administrativa y se logre la articulación con la evaluación realizada por el organismo competente.

El segundo objetivo específico fue explorar la percepción de los docentes y directivos acerca de la disponibilidad docente idónea en los IEST públicos de la región Ica 2020. Los entrevistados hicieron hincapié en la identificación de los maestros con una cultura institucional de calidad y con docentes que ocupan la cátedra luego de un concurso público de méritos. Con maestros conscientes del impacto que genera su labor en los estudiantes, el logro de competencias es mucho más factible. Lo expresado por docentes y directivos coincide indirectamente con Peña (2019) y la asociación que demostró entre el estilo del liderazgo del director y el desempeño docente en instituciones educativas de Andahuaylas. Esto significa que el directivo le enseña a su personal docente a través del ejemplo y práctica diaria, sea para resolver problemas, actuar de manera proactiva y buscar que la comunidad sienta que la institución educativa es parte fundamental de ella. Asimismo, Ordoñez (2016) se interesó por una problemática similar y encontró una relación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y la satisfacción profesional en los IEST de Huancayo, es decir, la gestión institucional puede ayudar a que el docente se sienta cómodo y realizado en su labor, pero también podría originar una percepción opuesta. No es difícil suponer cuál será la disponibilidad de un docente insatisfecho con las condiciones en que labora. Ni qué decir de su permanencia en la institución educativa.

V. Conclusiones

- Primera.** En cuanto al objetivo general, se encontró que los docentes y directivos de IEST públicos enfatizan en que la gestión de calidad implica la pertinencia curricular de los programas de estudio, estándares de calidad, proyección social, convenios interinstitucionales y la formación continua.
- Segunda.** Desde la percepción que los docentes y directivos de los IEST consideran que la gestión académica es clave para generar un liderazgo pedagógico del directivo, asimismo es necesario impulsar convenios interinstitucionales y el equipamiento necesario de las bibliotecas y laboratorios.
- Tercera.** Los programas de estudio que se desarrollan en el Instituto deben contar con el equipamiento e infraestructura necesarios; siendo un indicador de una gestión académica de calidad. Precisamente por este motivo surgieron diversos cuestionamientos a las entidades del gobierno local y regional que no han sido capaces de resolver las limitaciones presupuestarias y los desaciertos en la gestión de equipamientos.
- Cuarta** En cuanto al segundo objetivo específico, se pudo explorar que la percepción de la disponibilidad docente idónea en los IEST públicos de Ica 2020 resaltó el compromiso de los docentes con una cultura institucional de la calidad.
- Quinta** Los entrevistados hicieron hincapié en la identificación de los maestros con una cultura institucional de calidad y con docentes que ocupan la cátedra luego de un concurso público de méritos. Sin embargo existe la necesidad de capacitaciones y actualización permanente.

VI. Recomendaciones

- Primera.** En base a la problemática abordada, se podría describir e interpretar en un próximo estudio las percepciones de las autoridades que toman decisiones en cuanto a la gestión de la calidad. De ese modo, se podrían conocer sus teorías implícitas.
- Segunda.** Se recomienda impulsar convenios interinstitucionales y con gobierno local para mejorar equipos, infraestructura y permitir con ello que los programas de estudio puedan cumplirse, asimismo generar la inserción al mercado laboral de los egresados.
- Tercera.** Concertar las percepciones que las empresas privadas de la región Ica tienen de la educación superior tecnológica, qué diagnóstico han realizado y cuáles son las medidas que proponen.
- Cuarta.** Generar políticas para el potenciar el trabajo docente por medio de una rigurosa selección, también impulsar la actualización y capacitación por medio de partidas presupuestales.
- Quinta.** Un presupuesto insuficiente cubre necesidades coyunturales como servicios básicos o pago de planillas, pero dificulta seriamente la ampliación de la cobertura del servicio y la renovación de bibliotecas y laboratorios.

REFERENCIAS

- Adams, S. et al. (2017). *The NMC Horizon Report: 2017 Higher Education*. España: New Media Consortium (NMC) y EDUCAUSE Learning Initiative (ELI).
- Alonso, L. et al. (2014). Usos de aulas virtuales síncronas en educación superior. *Revista de Medios y Educación*, 1(45), 203–215.
- Alsuhaimi, M. (2012). The Implementation of Total Quality Management in King Saud University. *International Journal of Independent Research and Studies*, 1, 80-88.
- Alzharani, K., Alotibie, B. y Abdulaziz, A. (2016). Total Quality Management in Saudi Higher Education. *International Journal of Computer Applications*, 135(4), 6-12.
- Angulo, P., Angulo, J., Coronel, E. y Espinoza, J. (2016). Consideraciones y estrategias para la implementación de un sistema de gestión de la calidad (SGC) ISO 9001 en el marco del Licenciamiento y la Acreditación de la Educación Superior Universitaria en el Perú. *Apunt. cienc. soc.*, 6(2).
- Antony, J. (2014). Readiness factors for Lean Six Sigma journey in the higher education sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63, 257-264.
- Bardin, L. (1986). *El análisis de contenido*. Madrid: Akal.
- Bayraktar, E., Tatoglu, E. & Zaim, S. (2013). Measuring the relative efficiency of quality management practices in Turkish public and private universities. *Journal of the Operational Research Society*, 64, 1810-1830.

- Bengoa, D. & Kauffmann, R. (2016). The influence of trust on the trilogy of knowledge creation, sharing and transfer. *Thunderbird Int'l Bus Rev*, 58, 239-249. Doi: 10.1002/tie.21743
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bianchetti, G. (2009). *Educación de calidad: uno de los dilemas fundamentales para que las políticas educativas que se proongan demostrar, que Otro Mundo es Posible*. Buenos Aires: Laboratorio de Políticas Públicas. Recuperado de <https://bit.ly/2Hvpt3m>
- Bodes, A. y Ruiz, M. (2019), Integrando procesos de la calidad y de control interno para el entorno universitario cubano: una mirada desde la gestión documental. *Econ. y Desarrollo*, 163(1)
- Bracho, T. (2009). *Innovación en la política educativa*. Ciudad de México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Buendía, (2007). *Evaluación, acreditación y calidad en la educación superior privada: un estudio de casos, 1994-2000* (tesis doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, Ciudad de México, México.
- Camacho, L. (2014). Nuevos roles de los docentes en la educación superior: hacia un nuevo perfil y modelo de competencias con integración de las TIC. *Ciencia y sociedad* 39(4), 601–640.
- Campatelli, G., Citti, P. & Meneghin, A. (2011). Development of a simplified approach based on the efqm model and the six sigma for the implementation of tqm principles in a university administration. *Total Quality Management*, 22, 691-704.
- Cardoso, S., Tavares, O. & Sin, C. (2015). The quality of teaching staff: Higher education institutions' compliance with the European standars and guidelines

for quality assurance – The case of Portugal. *Educ Assess Eval Account*, 27(3), 205-222.

Casassus, J. (2003). *La escuela y la desigualdad*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1), 61-71.

Coloma, C. y Tafur, R. (2001). La gestión de calidad en educación. *Educación*, 10(19), 52-75. Recuperado de: <https://bit.ly/2yvRy6T>

Eryilmaz, M., Kara, E., Aydogan, E., Bektas, O. & Erdur, D. (2016). Quality Management in the Turkish Higher Education Institutions: Preliminary Findings. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 229, 60-69.

Garbanzo, G., y Orosco, V. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos Educativos. *Educación*, 34(1), 15–29.

Garzón, A. (2018). Modelo para el Seguimiento y Acompañamiento a Graduados (SAG), una visión holística de la gestión de la calidad de la educación superior. *Educación*, 27(52), 201-218.

Guardián, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio- Educativa*. San José, Costa Rica: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC), Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI).

Guevara, R. (2016). *Metodología de la investigación*. Módulo 1 [material de curso en línea]. Lima: CENTRUM PUCP.

Hanson, J. (2003). *Total Quality Management-Aspects of Implementation and Performance*. Lulea, Sweeden: Lulea University of Technology, Departament of Business Administration and Social Science.

- Izquierdo, G.M. (2015). Informantes y muestreo de investigación cualitativa. *Investigaciones Andinas*, 17(30), 1148-1150.
- Johnson, L. et al. (2016). *The NMC Horizon Report: 2016 Higher Education Edition*. Austin, Texas: The New Media Consortium.
- Kells, H.R., Maassen, P.A. y de Haan, J. (1992). *La gestión de la calidad en la educación superior: un manual para evaluaciones internas y externas en universidades y escuelas superiores*. Puebla, México: Centro de Estudios Universitarios de la Universidad Autónoma de Puebla.
- Landeo, A. (2016). *Diseño del sistema de gestión de la calidad para la satisfacción de los grupos de interés de la Universidad Peruana los Andes* (tesis doctoral). Universidad Nacional del Centro de Perú, Huancayo, Perú.
- López, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. XXI, *Revista de Educación*, 4, 167-179. Universidad de Huelva, España. Recuperado de: <https://bit.ly/2U7gCIIm>
- López, N; Martínez, A; y Muñiz, M. (2017), Los sistemas de gestión de la calidad en el contexto universitario. *Folleto Gerenciales*, 21(4) 232- 245.
- Manes, J. (2013). Marketing educativo, gestión estratégica y calidad total: un círculo virtuoso. *Universidad Argentina de la Empresa* 1, 2-7.
- Manes, J. (2017). *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar*. (2ª ed.). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Marlen, G. et al. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y praxis investigativa*, 3(2), 61-65.

- Ministerio de Educación del Perú (2019). *Optimización de la oferta educativa de la educación superior tecnológica pública al 2021. Diagnóstico de la oferta educativa superior tecnológica pública de la región Ica.*
- Ministerio de Educación del Perú (2019a). *Condiciones básicas de calidad para el procedimiento de licenciamiento de los institutos de educación superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica.* (2ª ed.). Lima.
- Ministerio de Educación del Perú (2019b). *Resolución Viceministerial N° 064-2019. Norma técnica. Disposiciones que definen, estructuran y organizan el proceso de optimización de la oferta educativa de la educación superior tecnológica pública.* Lima.
- Ministerio de Educación del Perú (2020a). Conoce más sobre Licenciamiento para IEST. Recuperado de <https://bit.ly/3efPDmm>
- Ministerio de Educación del Perú (2020b). Directorio de IEST públicos 2020 a nivel nacional. Recuperado de <https://bit.ly/2XkhtXG>
- Mohamed, S. (2014). The relation between organizational justice and quality performance among healthcare workers: a pilot study. *The Scientific World Journal*, 1-7.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica.* Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Murad, A. & Rajesh, K. (2010). Implementation of Total Quality Management in Higher Education. *Asian Journal of Business Management*, 2(1), 9-16.
- Okuda, M. y Gómez, C. (2005). *Métodos en investigación cualitativa: triangulación.* Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. XXXIV (1), 118-124.

- Ordoñez, L. (2016). *Gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológicos públicos* (tesis doctoral). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Oseña, D.; Mendivel, R.; y Durán, A. (2020) Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia*, 28(1), 207-235.
- Páucar, C. (2018) *La calidad educativa y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Concepción - Región Junín 2017* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Peña, N. (2019). *El liderazgo de la dirección y el desempeño del docente en la gestión de la calidad educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Reguant, M. y Martínez, F. (2014). Operacionalización de conceptos/variables. Barcelona: Depósito Digital de la Universidad de Barcelona. Recuperado de <https://bit.ly/34M80tK>
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada, España: Ediciones Aljibe.
- Rodrigues, R., Angnes, D. & Fernandes, M. (2015). Planning a Quality Management System for a Public Technical Education Institution. *Revista Dos Mestrados Profissionais*, 4(2), 274-298.
- Ruiz, R. (1999). Evaluación académica y educación superior. En L. Yarzabal y A. Vila (eds.), *Evaluar para transformar*, col. Respuestas, nº 10, Caracas: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco)-Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC).

- Ruiz, J. y Martínez, M. (2015). El impacto de las TIC en la calidad de la educación Superior. *Revista de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas*, 1(1), 28–44.
- Sabariego, M., Vila, R. y Sandín, M. (2014). El análisis cualitativo de datos con ATLAS.ti. *REIRE*, 7(2), 119-133. Doi: 10.1344/reire2014.7.2728
- Sadikoglu, E. & Olcay, E. (2014). The effects of total quality management practices on performance on the reasons of and the barriers to tqm practices in Turkey. *Advances in Decision Sciences*, 1-17.
- Sayed, B., Rajendran, J. & Lokachari, P. (2010). An empirical study of total quality management in engineering educational institutions of India: perspectives of management. *Benchmarking: An International Journal*, 17(5), 728-767.
- Shams, M. & Belyaeva, Z. (2019). Quality Assurance Driving Factors as Antecedents of Knowledge Management: a Stakeholder-Focussed Perspective in Higher Education. *J Know Econ*, 10, 423-436. Doi: 10.1007/s13132-017-0472-2
- Silva, J. y Maturana, D. (2017). Una propuesta de modelo para introducir metodologías activas en educación superior. *Innovación Educativa*, 17(73), 117–31.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2014). Calidad de la Educación desde la perspectiva del SINEACE. Recuperado de <https://bit.ly/2zwKPdn>
- Sohail, M., Rajaduri, J. & Rahman, N. (2003). Managing quality in higher education: a Malaysian case study. *International Journal of Educational Management*, 17, 141-146.
- Stanciu, I. (2003). *Total quality management*. Bucharest: Editura Cartea Universitara.

- Tarí, J. & Dick, P. (2016). Trends in quality management research in higher education institutions. *Journal of Service Theory and Practice*, 26(3), 34-70.
- Tobar, J., Solís, M.; y Campi I. (2018), Desarrollo de un modelo de gestión de procesos con base en el cuadro de mando institucional para institutos técnicos y tecnológicos públicos. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 325-332. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Tomaselli, A. (2018). *La educación técnica en el Ecuador. El perfil de sus usuarios en la inclusión laboral y productiva*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Unesco (1998). *Informe mundial sobre la educación, 1998. Los docentes y la enseñanza en el mundo en mutación*. Madrid: Unesco/Santillana.
- Universidad de Jaén (2014). Diseño documental. Recuperado de: http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/dise_documental.html
- Venera, A. (2013). The need of Total Quality Management in higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 83, 1105-1110. Doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.207
- Ventura, J. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7). Recuperado de <https://bit.ly/2z9Lotl>
- Vinni, R. (2011). Total Quality Management and paradigms of public administration. *International Public Review*, 8(1), 15-23.
- Winn, R. & Green, R. (1998). Applying Total Quality Management to the Educational Process. *Int. J. Engng Ed.*, 14(1), 24-29.

Yamada, G. y Castro, J. (2013). *Calidad y acreditación de la educación superior: retos urgentes para el Perú*. Lima: Universidad del Pacífico, Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. Recuperado de <https://bit.ly/2HEPAou>

ANEXOS

Anexo 3. Matriz de Operacionalización de categorías



Título: Percepción de docentes y directivos de la gestión de calidad en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020								
Problema general	Problemas específicos	Objetivo General	Objetivos específicos	Categoría	Sub categorías	Métodos	Participantes	Instrumento
En base a lo expuesto en la región de Ica se viene encaminando a los IESTP para alcanzar condiciones básicas de calidad; permitiendo reflexionar y discutir desde el punto de la percepción de docentes y directivos las necesidades prioritarias derivando en la siguiente interrogante ¿Desde la percepción de docentes y directivos cuáles son los factores determinantes de la gestión de la calidad de institutos tecnológicos públicos en la región Ica, 2020?	¿Cómo es la percepción de los docentes y directivos de la gestión académica en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020? ¿Cómo es la percepción de los docentes y directivos de la idoneidad	Descubrir la percepción que tienen los docentes y directivos de la gestión de la calidad en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020	Entender la percepción de los docentes y directivos de la gestión académica en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020 Explorar la percepción de los docentes y directivos de la idoneidad académica de los docentes en los	Gestión de la calidad	Gestión Académica Idoneidad académica de los docentes	Interpretativo fenomenológico	2 directivos 4 docentes	Entrevista

	académica de los docentes en los institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020?		institutos tecnológicos públicos de la región Ica, 2020					
Enfoque y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Analizar a utilizar			
Enfoque: Cualitativo Diseño: Hermenéutico	Población: 70 Tamaño de la muestra cualitativa: 6 actores educativos	Categoría: Gestión de la calidad. Técnica: Entrevista Instrumento: Entrevista en profundidad			Para el análisis de los datos cualitativos va a ser empleado el Atlas.ti			

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos



Guía de entrevista

Gestión académica.

- ¿Qué entiende usted por gestión académica?
- ¿La institución cuenta con los programas de estudio que cumplen los lineamientos académicos generales de los IEST?
- ¿La gestión está orientada a la mejora o actualización de los programas de estudio?
- ¿La gestión está orientada a la mejora o actualización de los procesos pedagógicos?
- ¿La gestión está orientada a la mejora o actualización del equipo docente?
- El nivel formativo alcanzado por los estudiantes permite la inserción en el mercado laboral
- ¿Identifica con facilidad número de créditos según modalidad o enfoque
- ¿Los programas de estudio contemplan el desarrollo de la formación de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo?

Disponibilidad docente idónea.

- Respecto al perfil de ingreso: ¿Qué aspectos considera usted que fueron evaluados para decidir su contratación?
- ¿Existe un perfil docente coherente con los programas de estudio, algún perfil mínimo?
- ¿El Instituto ofrece capacitación y actualización permanente al equipo docente? ¿Existe un plan de actualización? ¿A qué porcentaje se cumple el plan?
- ¿Los docentes se encuentran capacitados y actualizados?

- El trabajo desarrollado por los docentes garantiza la calidad del servicio del Instituto tecnológico.
- ¿Existe un trabajo impulsado por la dirección del Instituto para potenciar el trabajo docente en las aulas?
- ¿Los estudiantes consideran que la práctica docente es exigente e idónea para lograr las competencias específicas e investigativas?
- ¿Qué criterios tienen en cuenta en el Instituto Tecnológico para la selección de docentes?
- ¿Puede describir la política de evaluación a los docentes ejecutada por el Institución tecnológica?

Anexo 5. Ficha de validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD

N°	SUBCATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	¿Qué entiende usted por gestión académica?	x		x		x		
2	¿La institución cuenta con los programas de estudio que cumplen los lineamientos académicos generales de los IEST?	X		x		x		
3	¿La gestión está orientada a la mejora o actualización de los programas de estudio?	X		x		x		
4	¿La gestión está orientada a la mejora o actualización de los procesos pedagógicos?	X		x		x		
5	¿La gestión está orientada a la mejora o actualización del equipo docente?	X		x		x		
6	El nivel formativo alcanzado por los estudiantes permite la inserción en el mercado laboral	X		x		x		
7	¿Identifica con facilidad número de créditos según modalidad o enfoque	X		x		x		
8	¿Los programas de estudio contemplan el desarrollo de la formación de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo?	X		x		x		

SUBCATEGORÍA 2: Disponibilidad Docente Idóneo		Sí	No	Sí	No	Sí	No
9	Respecto al perfil de ingreso: ¿Qué aspectos considera usted que fueron evaluados para decidir su contratación?	X		x		x	
10	¿Existe un perfil docente coherente con los programas de estudio, algún perfil mínimo?	X		x		x	
11	¿El Instituto ofrece capacitación y actualización permanente al equipo docente? ¿Existe un plan de actualización? ¿A qué porcentaje se cumple el plan?	X		x		x	
12	¿Los docentes se encuentran capacitados y actualizados?	X		x		x	
13	El trabajo desarrollado por los docentes garantiza la calidad del servicio del Instituto tecnológico.	X		x		x	
14	¿Existe un trabajo impulsado por la dirección del Instituto para potenciar el trabajo docente en las aulas?	X		x		x	
15	¿Los estudiantes consideran que la práctica docente es exigente e idónea para lograr las competencias específicas e investigativas?	X		x		x	
16	¿Qué criterios tienen en cuenta en el Instituto Tecnológico para la selección de docentes?	x		x		x	
17	¿Puede describir la política de evaluación a los docentes ejecutada por el Instituto Tecnológico?	X		x		x	

SECCION DE CALIDAD DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERFORMANCIA DE LA CALIDAD



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems indicados en los Instrumentos permiten precisar la medición objetiva de las dimensiones que harán posible la validación posterior de las Hipótesis.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. Josefa Elizabeth, Castañeda Riveros.
DNI:21406933

Especialidad del validador: Mg. Gestión y Docencia en Educación Superior

Ica, 11 de Julio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD

N°	SUBCATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	SUBCATEGORÍA 1: Gestión Académica							
1	¿Qué entiende usted por gestión académica?	X		X		X		
2	¿La institución cuenta con los programas de estudio que cumplen los lineamientos académicos generales de los IEST?	X		X		X		
3	¿La gestión está orientada a la mejora o actualización de los programas de estudio?	X		X		X		
4	¿La gestión está orientada a la mejora o actualización de los procesos pedagógicos?	X		X		X		
5	¿La gestión está orientada a la mejora o actualización del equipo docente?	X		X		X		
6	El nivel formativo alcanzado por los estudiantes permite la inserción en el mercado laboral	X		X		X		
7	¿Identifica con facilidad número de créditos según modalidad o enfoque	X		X		X		
8	¿Los programas de estudio contemplan el desarrollo de la formación de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo?	X		X		X		

SUBCATEGORÍA 2: Disponibilidad Docente Idóneo		Sí	No	Sí	No	Sí	No
9	Respecto al perfil de ingreso: ¿Qué aspectos considera usted que fueron evaluados para decidir su contratación?	X		X		X	
10	¿Existe un perfil docente coherente con los programas de estudio, algún perfil mínimo?	X		X		X	
11	¿El Instituto ofrece capacitación y actualización permanente al equipo docente? ¿Existe un plan de actualización? ¿A qué porcentaje se cumple el plan?	X		X		X	
12	¿Los docentes se encuentran capacitados y actualizados?	X		X		X	
13	El trabajo desarrollado por los docentes garantiza la calidad del servicio del Instituto tecnológico.	X		X		X	
14	¿Existe un trabajo impulsado por la dirección del Instituto para potenciar el trabajo docente en las aulas?	X		X		X	
15	¿Los estudiantes consideran que la práctica docente es exigente e idónea para lograr las competencias específicas e investigativas?	X		X		X	
16	¿Qué criterios tienen en cuenta en el Instituto Tecnológico para la selección de docentes?	X		X		X	
17	¿Puede describir la política de evaluación a los docentes ejecutada por el Institución tecnológica?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems que hacen referencia al instrumento permiten medir la dimensión de esta investigación demostrando suficiencia .

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mag.: **Sabina Elizabeth Arones Morales**
DNI: 21455035
Especialidad del validador: **Administración y planificación de la Educación Superior**

10 de Julio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Entrevistas



Guía de entrevista-

Gestión Académica.

Entrevistado: Docente del IESTP Pisco

Programa de estudios: Enfermería Técnica

Entrevistador: Yeny Sofía Laurente Mejía

Entrevistador: Bienvenida a la entrevista de la investigación para optar por la tesis de grado de Maestra en Gestión Pública con el Título: Percepción de Docentes y Directivos de la Gestión de la Calidad de Institutos Tecnológicos Públicos en la Región Ica ,2020.

Entrevistado: ok. Está bien.

Entrevistador: Vamos a trabajar dos subcategorías de la Gestión Académica como pregunta número 1. ¿Qué entiende usted por gestión académica?

Entrevistado: Gestión académica viene a ser todos los procedimientos correspondientes para realizar todo un conjunto de acciones en bien de la parte educativa en toda institución.

Entrevistador: ¿Cuál sería su diagnóstico actual en Gestión académica en el IESTPP?

Entrevistado: Bien en el tecnológico Pisco estamos en una etapa de transición con lo que corresponde al desarrollo de los planes de estudio para que puedan ser considerados modulares estamos en la etapa de transición para que el Minedu nos de opinión favorable técnica.

Entrevistador: ¿Qué factores determinantes serían necesarios para alcanzar un nivel de calidad de Gestión Académica?

Entrevistado: ¿Qué factores?; uno de los factores sería la predisposición positiva de los docentes para hacer esa migración, ese tránsito.

Otro factor sería conocimiento que debe tener los docentes con respecto a todo a lo que se refiere toda la normativa vigente y todas adecuaciones que tenemos que alinearlos según normas vigentes

Entrevistador: Un trabajo arduo ¿verdad?

Entrevistado: sí definitivamente es un trabajo fuerte pero en la medida que todos nos analicemos en ese camino sí, como ayer lo manifestábamos en el curso de actualización por el MINEDU, vale mucho la experiencia que tiene la experiencia que tiene el tecnológico Pisco, los colegas tienen mucha experiencia pero sumado a eso se acompaña las estrategias educativas, metodologías activas, manejo de herramientas educativas con este conjunto de aspectos podríamos hacer grandes cosas.

Entrevistador: ¿Magíster, qué propuesta plantaría usted para potenciar y mejorar el trabajo que se viene realizando en cuanto a los procesos académicos?

Entrevistado: La primera propuesta sería mapear todos los procesos, todos debemos conocer todos los procesos desde un inicio hasta el final es decir desde los documentos técnicos pedagógicos, elaborar nuestra programación nuestro silabo, hacer una adecuación de nuestros contenidos en diferentes áreas, nuestras fichas de sesión de aprendizaje, conocer de las metodologías activas tener pues un liderazgo transformacional para poder impartir a nuestros estudiantes y ellos se motiven.

Entrevistador: ¿La institución cuenta con los programas de estudio que cumplen los lineamientos académicos generales de los IEST?

Entrevistado: Bueno, actualmente no todos porque viendo lo macro una carrera Administración del servicio de hostelería y restaurantes sería la única que estaría adecuada a lo que es el sistema modular los demás estaríamos en proceso yo tengo la firme convicción que a corto plazo lo vamos a lograr.

Entrevistador: ¿Qué factores determinantes serían necesarios para alcanzar un nivel de cumplimiento de los programas con los lineamientos académicos?

Entrevistado: Adecuar nuestros planes, el personal directivo, administrativo y políticos estén de la mano vamos a estar alineados, tanto con la infraestructura, el equipamientos, docentes preparados .entonces en la medida que vamos alcanzar estos aspectos vamos a encaminarnos al cumplimiento de los programas de estudios y llegar a la calidad en IEST

Entrevistador: Mag. ¿Alguna propuesta para potenciar este trabajo?

Sí, que todos los maestros estemos convencidos en que debemos dominar metodologías activas, que todos debemos estar capacitados en saber hacer una buena sesión y tener conocimiento de la normativa muchas veces trabajamos a espaldas de la normativa pese que tenemos una ley para tecnológicos ,pero a veces hacemos oídos sordos a todo eso y queremos seguir trabajando, como lo siempre lo hemos venido haciendo y que ya esos está comprobado que no debería ser así, entonces tenemos que empezar a desaprender todo ello porque nadie nos va venir hacer nuestros planes de estudio, nuestros sílabos y actividades.

Entrevistador: ¿La gestión está orientada a la mejora o actualización de los programas de estudio?

Entrevistado: Definitivamente se está encaminando, porque el fin es ello que todos nuestros programas estén acordes con el contexto; sin embargo, muchos años hemos venido trabajando con una curricular que el mismo MINEDU nos ha dado, muchos de nuestros planes son del 2010 no hemos podido adecuarlo a lo que nos indica.

Entrevistador: Tal vez esa fue MINEDU fue parte de ese atraso

Entrevistado: Claro en MINEDU ha tenido relegado a la educación Superior tecnológica por décadas, porque antes del 2010 se trabajaban por objetivos, se llamaban cursos. En el 2010 se empieza con el programa experimental modular de allí ya no habido otro hasta que empezamos a trabajar la acreditación ahora licenciamiento.

Es cuando se han dado cuenta que muchos planes ya no están acorde con el contexto por esos se dice que podemos adecuar y para adecuar debemos tener

nuestros referente productivo afín de que nos indiquen si tienen vigencia o no, en realidad es un trabajo arduo que la comunidad educativa específicamente docentes tiene que trabajar actualizar si la cantidad de horas pertenece o no a la práctica todos eso es una labor muy ardua, lo importante es que hemos entendido que es una necesidad.

Entrevistador: ¿Qué factores determinantes serían necesarios para alcanzar un nivel de calidad en la actualización de nuestros programas?

Entrevistado: Definitivamente la predisposición y el conocimiento para poder ayudar con el trabajo técnico, como por ejemplo mejores planes, armar indicadores de logro y el docente no podría ayudar, de esa manera se suma los conocimientos porque los trabajos lo hacemos en equipo.

Entrevistador: Mag. ¿Alguna propuesta para potenciar este trabajo?

Entrevistado: La capacitación y aplicación de lo aprendido vamos a ir mejorando nuestro trabajo porque de nada vale tener conocimientos y se queden en el olvido. Como es esta etapa de trabajo remoto nos han enseñado a elaborar nuevas fichas de actividad, muchos no lo están cumpliendo y al no aplicar el conocimiento se olvidan de ello. La gestión debe continuar con la motivación a los docentes aprendiendo juntos tenemos, pero el ser líder necesita tener conocimiento para ayudar a los demás.

Entrevistador: ¿La gestión está orientada a la mejora o actualización de los procesos pedagógicos?

Entrevistado: Si está orientada a mejorar en este tiempo de más de 10 años; a mí me alegra mucho que la gestión está entendiendo que todos nuestros procesos deben cambiar que debemos realizar cambios en todos nuestros procesos, desde la admisión, cronogramar matrículas todo esos nos está ayudando y tal vez a muchos colegas les cuesta pero nos va ayudar si estamos encaminados pero no a la velocidad de otras instituciones ya lo han hecho. Hay aspectos que no nos permiten avanzar como la adquisición del terreno corresponde a la infraestructura que ya es un tema político, sin embargo quienes

pueden darle solución son los políticos y estaríamos en desventaja de pasar el licenciamiento.

Entrevistador: ¿Qué porcentaje de docentes conocen los procesos pedagógicos teniendo en cuenta que se desarrollan en el aula?

Entrevistado: bueno, puedo responder en base a la carrera que yo dirijo como es enfermería de 8 docentes nombrados conocen los procesos académicos y esto es debido a las constantes reuniones para mejorar aspectos que nos lleve a un licenciamiento: como metodologías activas, deserción estudiantil, seguimiento a egresados .

Entrevistador: ¿Qué factores determinantes serían necesarios mejorar nuestros procesos pedagógicos?

Sería la actualización con apoyo de la institución en cuanto a presupuesto el docente se vería motivado si la gestión apoyara con un aporte económico para estudiar ya sea maestría, diplomado en instituciones serias y de prestigio ,esto último me gustaría resaltar porque debemos acostumbrados a recibir capacitaciones de calidad.

Entrevistador: ¿La gestión está orientada a la mejora o actualización del equipo docente?

Entrevistado: Definitivamente eso no se está dando, entendemos que es una necesidad tener un plan de capacitación docente, porque en qué medida la gestión se está preocupando en la actualización docente ,porque muchos de nosotros somos de carreras liberarles y es la realidad de la mayoría de tecnológicos pero en qué medida el docente que ya ingresa a la carrera pública docente se ha preocupado en mejorar ,ósea si yo soy enfermera en qué medida en el transcurso de este tiempo yo me estoy preocupando por mi aspecto técnico pedagógico, al hacer rol docente ; entonces el docente tiene que preocuparse. El peruano ya tiene que desterrar el asistencialismo, el MINEDU ha desembolsado mucho dinero la Unión Europea ha desembolsado mucho dinero en el 2010 habían capacitaciones importantes de APROLAB I y II; con la universidad WINER diplomado que todos participamos pero no se está

aplicando, ahora tenemos una capacitación con TEPSUP con una inversión de 800 soles por cada participante entonces quién está fallando el MINEDU o las personas porque no estamos aplicando porque nos están dotando de todas las herramientas ,hace dos años nos dieron un curso de Manejo de Tics ya allí ya nos hablaban de usar infografías, Google drive herramientas importantes para el trabajo, en ese momento nos emocionamos y hemos hecho nuestra tarea para pasar y sacar nuestro certificado pero luego no aplicamos es decir no hubo trabajo significativo.

Entrevistador: ¿Qué factor sería determinante para la actualización del equipo docente?

Entrevistado: El cambio y predisposición al cambio no solo de palabras sino del ejercicio propio; con convicción; aquí una estrategia sería que los coordinadores de área debemos incentivar a los docentes a entrar a la plataforma Q10 para que de esta manera puedan ir familiarizando con el trabajo asincrónica entonces allí estaríamos haciendo un gran avance.

Entrevistador: Mag. ¿Alguna propuesta para potenciar este trabajo?

Entrevistado: Los directivos deberían cumplir con los perfiles que se solicita y se encuentren en capacidad de apoyar con conocimiento a los otros colegas porque si tu no conoces como apoyas, lamentablemente muchos cargos jerárquicos son elegidos por confianza, con desconocimiento de procedimientos, normas y nos ha llevado a estas condiciones de despreocupación en cuanto a las condiciones básicas de calidad.

Entrevistador: ¿El nivel formativo alcanzado por los estudiantes permite la inserción en el mercado laboral?

Entrevistado: Mire yo creo que no estamos tan lejos a la aplicación en el campo real particularmente en enfermería por versiones de los colegas que visitan los centros de salud y tanto del hospital del seguro en el sector productivo han manifestado que nuestros alumnos conocen pero lo que si les falta y tenemos que seguir trabajando es en habilidades blandas , tienen poca iniciativa ,están esperando que el licenciado de la salud le diga que debe hacer ; eso nos han

observado en el sector productivos; su estudiante conoce si sabe hacer ,conceptual y procedimental sí sabe, pero actitudinalmente es lo que debemos mejorar. Por decir en la etapa de la práctica los chicos a veces faltan, no comunican, llegan tarde a veces confunden la relación practicante profesional con la amical entonces esas cositas si nos observaron, creo que una fortaleza que tiene el tecnológico Pisco es que contamos con profesionales de carreras liberarles como también docentes que están desempeñándose en el sector productivo y eso sumado al conocimiento teórica las experiencia del docente del tutor en todos los programas tenemos colegas que son docentes y también se desarrollan en el sector productivo y eso hace una sinergia que va potenciar al estudiante reconociendo que a nuestros estudiantes les falta mejorar en el aspecto actitudinal.

Entrevistador: ¿Qué factor sería determinante para un óptimo nivel formativo?

Entrevistado: trabajar habilidades blandas, habilidades sociales verificar que cumpla en la practica la aplicación de las habilidades blandas y habilidades sociales .Mucho tiene que ver con el desarrollo de la parte metodológica haciendo en nuestro desarrollo de sesiones metodología activa aplicando casuísticas que permitan poner en práctica los conocimientos científicos y teóricos en qué manera pone en práctica los procedimientos y también se puede medir los aspectos actitudinales porque los programas de servicio van trabajar con personas. Entonces para tener acercamiento con las personas tenemos que tener actitudes es allí donde muchas veces por no tener políticas claras ,el estudiante denuncia al maestro ,levanta testimonio ,donde el estudiante es dirigido por otro colega ,todas esas cositas va hacer del estudiante un producto conflictivo que no va saber trabajar en equipo ,va pasar por alto protocolos ,no va respetar jerarquía casos de estos se nos ha presentado y en la cual muchas veces no hemos sabido cómo actuar porque desconocen el reglamento interno y ellos deberían de conocer al inicio, en estas situaciones no hemos tenido documento técnico que nos avale y el estudiante incomoda al docente. En los tecnológicos debemos basarnos en los pilares de la educación saber hacer, saber, saber ser y saber convivir.

Entrevistador: ¿Identifica con facilidad número de créditos según modalidad o enfoque?

Entrevistado: Claro, la importancia de conocer un crédito cómo sacar un crédito me parece que no todos conocen, sabemos que una unidad didáctica tiene horas teóricas y horas practicas no todos conocemos la equivalencia de los créditos y no buscamos como docentes aprender la equivalencia, donde tiene mayor peso si en horas practicas o en horas teóricas, con lo que ahora se conoce que horas teóricas es 16 y para convertir a horas practicas es 32 aquí todavía tenemos la debilidad.

Entrevistador: ¿Qué factor serio determinante para alcanzar calidad de conocimiento de manejo de créditos en los programas de estudios?

Entrevistado: Seria hacer una priorización de qué unidades didácticas son el eje del módulo para poder priorizar contenidos, para priorizar el centro de donde va a realizar sus experiencias formativas todo esto es importante para ir cambiando las horas teóricas y practica de manera que podamos hacer cambios adecuados en la adecuación de planes de estudio. Se debería formar un círculo de calidad para transmitir conocimientos ya que los trabajos son en equipos es más en las mediciones que nos realizan se realiza al programa no es a un solo docente.

Entrevistador: ¿Los programas de estudio contemplan el desarrollo de la formación de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo?

Entrevistado: Sí, yo creo que si todos los programas cuentan con convenios actualizados el sector productivo ve al Tecnológico como un apoyo.

Entrevistador: ¿Cómo se ha ido modificando el trabajo de las experiencias formativas en el IEST?

Entrevistado: Básicamente cuando nosotros hablamos del estudiante en experiencias formativas en situaciones reales de trabajo hablamos del desarrollo que el estudiante tiene que tener y más adelante va desempeñar como labor de trabajo, aquí hemos estado fallando que cuando el estudiante va realizar su convenio con el sector productivo no está estipulado en un reglamento que

indique las realizaciones por módulos ,pasa que cuando van al sector productivo la empresa lo coloca al joven en áreas a favor de la empresa y muchas veces el estudiante no realiza el nivel ocupacional del módulo que le corresponde. Esto debería estar reflejado en el reglamento de EFSRT.

Entrevistador: ¿Qué factor serio determinante?

Entrevistado: Que cada programa debe crear sus especificaciones, me refiero a las realizaciones por módulo en su reglamento para que las empresas puedan ubicarlo en su módulo y los estudiantes no terminen haciendo sus experiencias formativas en módulos que no le corresponde, el responsable de la Jefatura de unidad Académica debe manejar y motivar la mejora de esta área.

Disponibilidad docente idónea.

Entrevistador: Respecto al perfil de ingreso: ¿Qué aspectos considera usted que fueron evaluados para decidir su contratación?

Entrevistado: uno sería la normativa porque allí están los requisitos específicos, luego la experiencia del docente, su conocimiento en el campo pedagógico y el desenvolvimiento en la clase modelo

Entrevistador: ¿Qué factor serio determinante para considerar calidad al momento de elegir un docente?

Entrevistado: Sería la experiencia técnico-pedagógica, porque no te contratan como contador, administrador, enfermero sino como docente entonces mínimamente debe tener conocimientos básicos de pedagogía en cuanto a didáctica, metodología para alcanzar condiciones básicas de calidad en la conducción de una actividad de aprendizaje

Entrevistador: Propuesta

Entrevistado: Debería contar con título pedagógico, una licenciatura en educación,

Entrevistador: ¿Existe un perfil docente coherente con los programas de estudio, algún perfil mínimo?

Entrevistado: sí existe un perfil mínimo, sería técnico en el programa en el que participa, tener en cuenta que competencias ha desarrollado en los últimos cinco años, todos deben ser acorde con los programas a lo que va ser contratado.

Entrevistador: ¿Cuál sería el determinante para un perfil coherente con los programas de estudio?

Entrevistado: Tendríamos que adicionar lo que la ley nos indica que para ser un docente de superior tecnológico o universitario tendría que tener grado de Magister.

Entrevistador: Propuesta.

Entrevistado: Que en las evaluaciones deberían ser más estrictas y deben considerar los estudios de los últimos 5 años, como por ejemplo si yo soy enfermera en que otras competencias estoy preparado para ,si tiene cursos de liderazgo ,manejos de tic, medio ambiente ,competencias nuevas acorde con un trabajo en educación superior.

Entrevistador: ¿El Instituto ofrece capacitación y actualización permanente al equipo docente? ¿Existe un plan de actualización? ¿A qué porcentaje se cumple el plan?

Entrevistado: No, solo hemos recibido capacitaciones por el MINEDU y algunos cursos que yo he realizado por mi propia cuenta, como muchos colegas , por parte del instituto no, le hablo de capacitaciones de gran envergadura porque hemos recibido capacitaciones de nueva acrópolis u otras pero capacitaciones en la que se desembolse un presupuesto no , debería estar como política de la institución que cuente con una planificación en el presupuesto, no existía hasta el año pasado una política de capacitación para el docente a raíz a que hemos tenido una evaluación del plan de optimización que es la primera etapa de licenciamiento allí nos hemos dado cuenta que no estamos alineados ,es decir nuestras políticas organizacionales no estaba alineado con la normatividad y en las normativas exige que anualmente la institución debe proponer capacitación por ejemplo la capacitación de docentes en estrategias metodológicas al menos uno por programa y este docente puede replicar a los docentes de su área allí el

IEST está haciendo una inversión con repercusión institucional. Ahora tenemos un área de formación continua que debe tener un presupuesto ,como sucede con la investigación hasta el año pasado no decían que debemos hacer investigación y el presupuesto el docente tiene que ver y donde se va poder realizar una investigación sin presupuesto, lo que ayudo a esto fue la mirada externa porque la parte interna no asume con facilidad las observaciones, no tenemos una cultura de evaluación ,deberíamos aplicar semestralmente fichas o encuestas para medir la satisfacción interna.

Entrevistador: Cuál sería el determinante para actualizar permanentemente a los docentes

Entrevistado: que nuestras políticas internas cambien que tengamos una cultura de capacitación constante que implique un presupuesto de capacitación a los docente.

Entrevistador: Propuesta para potenciar la capacitación.

Entrevistado: Que como política institucional se programe capacitaciones progresivas que implique a todos los docentes ,por ejemplo que se elabore un plan de capacitación con capacitaciones de tres años en etapas, priorizando competencias que nos falte alcanzar y cada año se evalué su avance.

Entrevistador: ¿Los docentes se encuentran capacitados y actualizados?

Entrevistado: En su mayoría sí, por su propia motivación sí lo hacen y muchos de nuestros colegas pertenecen al sector productivo esos les permite estar actualizados, aquí si tenemos una mirada más futurista rumbo a un licenciamiento deberíamos constantemente ver sus avances en cuanto actualización ya que hay docentes actualizados y las condiciones de infraestructura y equipamiento no los acompaña .sin embargo los perfiles que pide el sector productivo cada vez es más exigente por ejemplo alumnos de contabilidad cuando van a la práctica los estudios contables manejan libros electrónicos el instituto debería contar software de libros electrónicos esto es una gran dificultad sin embargo lo hacen a mano, esto refleja que la actualización muchas veces por falta de aplicación hace parecer que se tiene ;no es

responsabilidad del docente aquí el equipamiento es vital para condiciones básicas de calidad sin embargo no contamos con un terreno propio en 36 años de trabajo como tecnológico público.

Entrevistador: ¿El trabajo desarrollado por los docentes garantiza la calidad del servicio del Instituto tecnológico?

Entrevistado: No solo es el docente como manifesté anteriormente son un conjunto de elementos que permiten garantía del servicio está la gestión los procesos internos, infraestructura, equipamiento mínimo entre otros que son importantes y van ligados a la priorización de los contenidos en los programas frente al contexto, que es lo que el contexto exige que nuestro estudiante aprenda, de acuerdo a lo que va aprender nosotros que tenemos en el Instituto se me ocurre por ejemplo para los alumnos de enfermería me exige el contexto trabajo en UCI no es voy a tener un área de UCI, respirador artificial donde voy a tener eso es en la parte práctica, la práctica debe ser el lugar que complementa nuestro trabajo donde se confronte la parte teórica con la parte práctica.

Entrevistador: ¿Cuál sería el determinante este punto?

Entrevistado: Que se cumpla con las condiciones mínimas para un servicio de calidad, al menos lo mínimo y de allí ir mejorando.

Entrevistador: ¿Alguna propuesta de mejora?

Entrevistado: Que se aplique el ciclo DEMC (ciclo mejora continua) que no nos quedemos en nuestra zona de confort que vayamos adaptándonos a los cambios.

Entrevistador: ¿Existe un trabajo impulsado por la dirección del Instituto para potenciar el trabajo docente en las aulas?

Entrevistado: En el instituto hasta el año pasado no existía un trabajo impulsado por la dirección, para potenciar el trabajo docente en aula, lo que si hacia la dirección era facilitar algunos viáticos para que el docente que es elegido o que haya sido elegido para participar de una capacitación pueda sufragar los gastos de transporte hoy en día ,en este año porque también la normativa así lo indica

se ha aperturado la coordinación de formación continua en donde sé que ya se ha destinado un presupuesto para que sea ejecutado por la responsable que asuma este año, entonces ya es un gran logro porque definitivamente la institución es responsable de que los docentes mejoren en sus competencias y obviamente el presupuesto que se desembolse debe estar en un plan de trabajo y el docente que se capacite está en la obligación poner en práctica, aplicar todo lo aprendido en la institución con los estudiante y también replicar a los colegas para que todos tengamos el conocimiento del curso que haya destinado del curso que ha destinado para capacitarse.

Entrevistador: ¿Los estudiantes consideran que la práctica docente es exigente e idónea para lograr las competencias específicas e investigativas?

Entrevistado: Eso solo lo podemos saber de manera técnica al aplicar un instrumento en donde se mida el grado de satisfacción en cuanto a la práctica docente que tenemos en la actualidad y eso no lo hemos entonces no tenemos un resultado Técnico podemos de repente ser muy ligeros en decir algunos estudiantes manifiestan tal docente de tal programa es el que mejor se desempeña seríamos muy ligeros en verter esa opinión porque no tenemos un resultado técnico que es lo único que podemos hacer es la aplicación de un instrumento que mida este grado de satisfacción que debe darse a cada finalización de semestre para también nosotros a través de esos resultados hacer planes de mejora.

Entrevistador: ¿Qué criterios tienen en cuenta en el Instituto Tecnológico para la selección de docentes?

Entrevistado: Es lo que establece el MINEDU a través de las normas técnicas de contratación docente, allí como primer punto ven lo que es la experiencia la formación del docente obviamente debe estar alineado al perfil de puesto que va postular después las competencias profesional la experiencia laboral tanto en el sector productivo como en sector docente, así también la presentación un CV, la presentación de una clase modelo y también un entrevista con el postulante.

Entrevistador: ¿Puede describir la política de evaluación a los docentes ejecutada por el Institución tecnológica?

Entrevistado: En cuanto a lo que es la evaluación docente, en cada programa de estudio el coordinador tiene que aplicar un instrumento de evaluación que se denomina desempeño docente donde se mide a través de indicadores el grado de conocimiento el grado de dominio de los contenidos de la unidad didáctica que se tiene responsabilidad, el manejo de estudiantes, la empatía que tiene, son varios aspectos que uno tiene que colocar en ese instrumento a fin podamos medir el desempeño del docente y esto se tiene que tomar en cuenta para futuras contrataciones en la institución.