



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias
en la oferta de educación técnica profesional en el distrito
del Cusco, periodo 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

AUTOR:

Mg. Silvia Patricia Arias Díaz

ASESOR:

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión de políticas públicas y del territorio

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Rolando Martín Barraza Sánchez
Presidente

Dr. Waldo Campaña Morro
Secretario

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
Dr. Vocal

Dedicatoria

A mis amados padres ejemplo de vida, perseverancia y amor.

A mis hijos Giovanni y Marcela que con su amor llenan mi vida.

A mi esposo Atilio que me apoyo en todo momento para lograr este objetivo.

A mi hermano David a quien amo y admiro por su integridad, por siempre estar presente en mi vida con sus consejos y apoyo incondicional.

La autora

AGRADECIMIENTO

Reconocimiento por la labor docente de los profesionales de la Universidad Cesar Vallejo además del asesoramiento y apoyo a lo largo del proceso de investigación que coadyuvó al logro de los objetivos de la presente investigación.

El agradecimiento muy especial a los gestores de las entidades que colaboraron con esta investigación a través de las facilidades otorgadas y por su valiosa participación con sus experiencias y conocimientos especializados en los temas tratados en el estudio.

La más sincera gratitud a los profesionales que gentilmente tuvieron a bien colaborar con la autora de manera decidida a través de su valoración, opinión experta y apoyo con su asesoramiento en las diferentes actividades que se llevaron a cabo en el desarrollo de la presente investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Silvia Patricia Arias Díaz, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado "Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de Educación Técnica Profesional, distrito del Cusco período 2018"

Presentada en 219 folios para obtener el grado académico de Doctor en Gestión pública y Gobernabilidad de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en éste trabajo.
- Éste trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

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

Cusco, Julio del 2019.


Silvia Patricia Arias Díaz
DNI 23834817

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de Educación Técnica Profesional, distrito del Cusco período 2018, con la finalidad de determinar la gestión de la oferta educativa en las instituciones de educación técnica profesional.

Éste trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión pública y gobernabilidad.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

INDICE

RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.1.1. Selección del problema	20
1.2. Trabajos previos	33
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	38
1.3.1. Marco normativo	75
1.4. Experiencias exitosas	77
1.5. Formulación del problema	82
1.6. Justificación de la investigación.....	83
1.7. HIPÓTESIS	88
1.7.1. Hipótesis global	88
1.7.2. Sub hipótesis.....	88
1.8. OBJETIVOS	90
1.8.1. Objetivo general	90
1.8.2. Objetivos específicos.....	90
II. METODO.....	92
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y DE ANÁLISIS	92
2.1.1 Tipo de investigación	92
2.1.2 Tipo de análisis.....	92
2.2 . VARIABLES.....	92
2.2.1 Identificación de las variables	92
2.4. Población y Muestra	94
2.4.1. El universo de la investigación.....	94
2.5. Técnicas, instrumentos, informantes o fuentes a las que se aplicará cada instrumento	97
2.6. Métodos de análisis de datos	98
2.6.1. Forma de tratamiento de los datos	98

2.6.2.	Forma de análisis de la información	98
2.7.	Aspectos éticos	99
III.	RESULTADOS	101
3.1.	Descripción de la realidad.....	101
3.1.1.	Descripción de los responsables	101
3.1.2.	Descripción de directivos y docentes con respecto a los planteamientos teóricos.....	101
3.2.	Descripción de las actividades.....	107
3.2.1.	Empirismos aplicativos en la ejecución de disposiciones operativas.	107
3.2.2.	Sobre oferta educativa de educación técnica profesional de parte de los directivos, en concordancia con la sub hipótesis	107
3.2.3.	Empirismos aplicativos en la utilización de los factores socioeconómicos para actividades vinculadas a la oferta educativa en la educación técnica profesional de parte de los directivos y docentes:.....	109
3.2.4.	Empirismos aplicativos en la utilización de factores socioculturales para actividades vinculadas a la oferta educativa en la educación técnica profesional de parte de los directivos y docentes.....	111
3.2.5.	Empirismos aplicativos en la aplicación de normas internas.....	113
3.2.6.	Prelación de causas de empirismos aplicativos en la ejecución de actividades de disposiciones operativas.....	114
3.2.7.	La prelación de causas de empirismos aplicativos cuando utilizan factores socioeconómicos	115
3.2.8.	La prelación de causas de empirismos aplicativos cuando se utilizan factores socioculturales.....	116
3.2.9.	La prelación de las causas de empirismos aplicativos en normas internas..	117
3.3.	Descripción de los recursos.....	118
3.3.1.	Deficiencias en el uso de recursos vinculados a infraestructura	118
3.3.2.	Deficiencias en el uso de recursos al no aprovechar experiencias exitosas de México y Chile	120
3.3.3	La prelación de causas de deficiencias en el uso de recursos vinculados a infraestructura.....	121

3.3.3.	La prelación de causas de deficiencias en el uso de recursos por no aprovechar las experiencias exitosas de México y Chile	122
3.4.	Análisis de los responsables (Directivos y docentes).....	123
3.4.1.	Análisis de directivos con respecto al conocimiento de planteamientos teóricos.....	124
3.4.2.	Análisis del conocimiento de los planteamientos teóricos de docentes.....	127
3.4.3.	Análisis de los docentes con relación al conocimiento de conceptos básicos. 127	
3.5.	Análisis de las actividades (directivos y docentes).....	130
3.5.1.	Análisis de ejecución de disposiciones operativas (directivos) vinculadas a la oferta educativa.....	130
3.5.2.	Análisis de ejecución de disposiciones operativas (docentes) vinculadas a la oferta educativa	132
3.5.3.	Análisis de utilización de factores socioeconómicos del entorno local (directivos). vinculadas a la oferta educativa actividades.....	134
3.5.4.	Análisis de utilización de factores socioeconómicos del entorno local (docentes)	135
3.5.5.	Análisis de la utilización de factores socioculturales del entorno local (directivos). vinculados a la oferta educativa.....	137
3.5.6.	Análisis de la utilización de factores socioculturales del entorno local (docentes). vinculadas a la oferta educativa.....	138
3.5.7.	Análisis de la aplicación de normas internas (directivos) vinculadas a la oferta educativa.....	139
3.5.8.	Análisis de la aplicación de normas internas, de parte de los (docentes) vinculadas a la oferta educativa.....	141
3.5.9.	Análisis de causas de empirismos aplicativos en disposiciones operativas.	143
3.5.10.	Análisis de causas de empirismos aplicativos cuando se utilizan factores socioeconómicos.....	144
3.5.11.	Análisis de causas de empirismos aplicativos cuando se utilizan factores socioculturales.....	144
3.5.12.	Análisis de causas de empirismos aplicativos cuando se utilizan normas internas vinculadas a la oferta educativa.....	145

3.6.	Análisis de recursos.....	146
3.6.1.	Análisis del uso eficiente de recursos con respecto a infraestructura, (directivos).....	146
3.6.2.	Análisis del uso eficiente de recursos con respecto a infraestructura, (docentes).	148
3.6.3.	Análisis del uso eficiente de recursos con respecto a la utilización de experiencias exitosas de México y Chile (directores).....	150
3.6.4.	Análisis del uso eficiente de recursos con respecto a la utilización de experiencias exitosas de México y Chile (docentes).	151
3.6.5.	Análisis de causas de las deficiencias en el uso de la infraestructura de parte de los directores y docentes.	152
3.6.6.	Análisis de causas de las deficiencias por la no utilización de experiencias exitosas de México y Chile de parte de los directivos y docentes	153
IV.	DISCUSION	154
V.	CONCLUSIONES.....	156
5.1	Resumen de apreciaciones resultantes del análisis.....	156
5.1.1	Resumen apreciaciones con relación a las variables del problema y sus causas.....	156
5.1.2	Resumen de las apreciaciones con respecto a los logros.....	163
5.2	Conclusiones parciales.....	167
5.2.1	Conclusión parcial 1	167
5.2.2	Conclusión parcial 2	169
5.2.3	Conclusión parcial 3	173
5.3	Conclusión general.....	175
5.3.1	Enunciado de la conclusión general (Integración de las conclusiones parciales).....	176
VI.	RECOMENDACIONES.....	181
6.1	RECOMENDACIONES PARCIALES.....	181
6.1.1	Recomendación parcial 1, con respecto a los responsables.....	181
6.1.2	Recomendación parcial 2, con respecto a las actividades	182
6.1.3	Recomendación parcial 3, con respecto a los recursos	183
6.2	Recomendación general.....	183

6.2.1 Consideraciones previas	183
6.2.2 Enunciado de la recomendación general (que integra y concatena las recomendaciones parciales)	184
VII. PROPUESTA	188
VIII. REFERENCIAS	190
ANEXOS.....	192
Anexos del Plan.....	192
Anexos de la tesis.....	192

INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1: ACREDITACIONES VIGENTES DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IEST, IESP, ISE, ISE-PED).....	31
CUADRO N° 2: Desconocimiento conceptos básicos	156
CUADRO N° 3: Desconocimiento técnicas de gestión	156
CUADRO N° 4: Desconocimiento procesos operativos.....	157
CUADRO N° 5: Causas discrepancias teóricas conceptos básicos	157
CUADRO N° 6: Causas discrepancias teóricas técnicas de gestión	157
CUADRO N° 7: Causas discrepancias teóricas procesos operativos.....	158
CUADRO N° 8: Desconocimiento y/o no aplicación de disposiciones operativas.....	158
CUADRO N° 9: Uso ineficiente de factores socioeconómicos.....	159
CUADRO N° 10: Uso ineficiente de factores socioculturales	159
CUADRO N° 11: Uso ineficiente de normas internas.....	160
CUADRO N° 12: Causas del desconocimiento y/o no aplicación de disposiciones operativas	160
CUADRO N° 13: Causas del uso ineficiente de factores socioeconómicos.....	160
CUADRO N° 14: Causas del uso ineficiente de factores socioculturales	161
CUADRO N° 15: Causas del uso ineficiente o no utilización de normas internas.....	161
CUADRO N° 16: Uso ineficiente de la infraestructura.....	162
CUADRO N° 17: Uso ineficiente de experiencias exitosas	162
CUADRO N° 18: Causas del uso ineficiente de infraestructura.....	162
CUADRO N° 19: Causas del no aprovechamiento de experiencias exitosas	163
CUADRO N° 20: Porcentajes de conocimiento de conceptos básicos	163
CUADRO N° 21: Porcentajes de conocimiento de técnicas de gestión	164
CUADRO N° 22: Porcentajes de conocimiento de procesos operativos	164
CUADRO N° 23: Porcentajes de conocimiento de disposiciones operativas.....	165
CUADRO N° 24: Porcentajes de utilización de factores socioeconómicos.....	165
CUADRO N° 25: Porcentajes de utilización de factores socioculturales	165
CUADRO N° 26: Porcentajes de utilización de normas internas.....	166
CUADRO N° 27: Porcentajes de utilización eficiente de infraestructura.....	166
CUADRO N° 28: Porcentajes de aprovechamiento eficiente de experiencias exitosas ..	166

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Porcentaje de directivos por entidades	94
Figura N° 2: Población directivos por antigüedad en el cargo.	95
Figura N° 3: Población de docentes por entidad	95
Figura N° 4: Población de docentes por antigüedad en el cargo.....	96
Figura N° 5: Población de docentes por formación profesional	96
Figura N° 6: Porcentajes de conocimiento de conceptos básicos de directivos y docentes	101
Figura N° 7: Porcentajes de aplicación de técnicas de gestión de parte de los directivos y docentes	102
Figura N° 8: Porcentajes de discrepancias teóricas en normas que rigen ejecución de disposiciones operativas de parte de directivos y docentes.....	104
Figura N° 9: conocimientos de conceptos básicos de los directivos y docentes.....	105
Figura N° 10: Conocimientos de técnicas de gestión de los directivos y docentes.....	106
Figura N° 11: Conocimientos de procesos operativos de los directivos y docentes	106
Figura N° 12: Empirismos aplicativos en las actividades vinculadas a disposiciones operativas.....	107
Figura N° 13: Porcentajes de empirismos aplicativos al considerar los factores socioeconómicos en las actividades.....	109
Figura N° 14: Porcentajes de empirismos aplicativos al considerar los factores socioculturales en las actividades	111
Figura N° 15: Porcentajes de empirismos aplicativos en las actividades de elaboración de normas internas de la oferta educativa.....	113
Figura N° 16: Conocimientos de disposiciones operativas de los directivos y docentes.	115
Figura N° 17: Empirismos aplicativos cuando consideran los factores socioeconómicos en la oferta educativa	115
Figura N° 18: Empirismos aplicativos cuando consideran los factores socioculturales en la oferta educativa	116
Figura N° 19: Porcentajes de empirismos aplicativos en las actividades de elaboración de normas internas de la oferta educativa.....	117
Figura N° 20: Porcentajes de deficiencias en el uso de recursos por normas que rigen infraestructura	118
Figura N° 21: Porcentajes de deficiencias en el uso de recursos por no aprovechar experiencias exitosas	120
Figura N° 22: Incidencia de la infraestructura en la eficiencia del uso de los recursos...	122
Figura N° 23: Porcentajes de calificación de la satisfacción ante los recursos con respecto a las experiencias exitosas de Chile y México.....	123
Figura N° 24: Prueba y disprueba de la hipótesis global.....	176

RESUMEN

Se realizó la investigación con el objetivo de analizar y proponer estrategias para la gestión de la oferta educativa en las carreras técnicas de los Institutos de Educación Superior Tecnológica del distrito de Cusco periodo 2018, con relación a un marco referencial que integre planteamientos teóricos, normas vigentes, condiciones del entorno local y experiencias exitosas de países de culturas similares; mediante un tipo de investigación aplicada, explicativa-causal y de análisis: mixto predominantemente cualitativo, pero con precisiones cuantitativas, que pretende identificar, describir e interpretar las causas del problema y de cada una de las partes del mismo, que permita formular alternativas de solución y/o recomendaciones que contribuyan al planteamiento de una oferta educativa que coadyuve al desarrollo económico en la región.

En general los hallazgos evidencian la existencia de diferencias en las rutinas de ejecución de procesos operativos y técnicas de gestión, inobservancia y/o uso de teorías y normas aplicadas en base a valoraciones personales, uso inadecuado de la infraestructura y la falta de políticas de gestión del talento humano, es decir no se cumple con los fines de la Ley del sector que, entre otros es el de ofertar educación de calidad, es decir que cuente con condiciones necesarias para responder a la demanda de sectores productivos.

Se requiere el mayor involucramiento del Estado a través del gobierno regional con financiación para capacitación en estandarización de saberes y otros, además de la implementación de infraestructura que guarde relación con los avances de la tecnología y en éstas organizaciones educativas deben normalizar procesos, técnicas y otros vinculados a su oferta educativa en los que deben involucrar al personal docente, debiendo cumplir con su responsabilidad con la sociedad.

Palabras clave: Estado, Oferta educativa, Gestores educativos, Sociedad.

ABSTRACT

The research was carried out with the objective of analyzing and proposing strategies for the management of the educational offer in the technical careers of the Institutes of Technological Higher Education of the district of Cusco period 2018, in relation to a referential framework that integrates theoretical approaches, current norms , local environment conditions and successful experiences of countries of similar cultures; through a type of applied research, explanatory-causal and analysis: predominantly qualitative mixed, but with quantitative clarifications, which aims to identify, describe and interpret the causes of the problem and of each of the parts of the problem, which allows formulating alternative solutions and / or recommendations that contribute to the proposal of an educational offer that contributes to economic development in the region.

In general, the findings show the existence of differences in the routines of execution of operational processes and management techniques, non-compliance and / or use of theories and norms applied based on personal valuations, inappropriate use of infrastructure and lack of management policies. of human talent, that is to say, the purposes of the Law of the sector are not fulfilled, which among others is that of offering quality education, that is to say that it has the necessary conditions to respond to the demand of productive sectors.

The greater involvement of the State through the regional government is required with funding for training in standardization of knowledge and others, in addition to the implementation of infrastructure that is related to the advances in technology and in these educational organizations should standardize processes, techniques and others linked to their educational offer in which they must involve the teaching staff, and must fulfill their responsibility with society.

Keywords: State, Educational offer, Educational managers, Society

SOMMARIO

A ricerca questo stata condotta con l'obiettivo di analizzare e proporre strategie per la gestione dell'offerta educativo di carriere tecniche degli Istituti di istruzione superiore tecnologica del distretto di Cusco periodo 2018, in relazione a un quadro referenziale che integra approcci teorici, norme attuali , condizioni dell'ambiente locale ed esperienze di successo di paesi di culture simili; attraverso un tipo di ricerca applicata, causale-esplicativa e analisi mista: prevalentemente qualitativa, ma con chiarimenti quantitativi, che mira a identificare, descrivere e interpretare le cause del problema e di ciascuna delle parti del problema, che consente di formulare soluzioni alternative e / o raccomandazioni che contribuiscono alla proposta di un'offerta educativa che contribuisce allo sviluppo economico nella regione.

In generale, i risultati mostrano l'esistenza di differenze nelle routine di esecuzione dei processi operativi e delle tecniche di gestione, non conformità e / o utilizzo di teorie e norme applicate sulla base di valutazioni personali, uso inappropriato dell'infrastruttura e mancanza di politiche di gestione. del talento umano, vale a dire, gli scopi della Legge del settore non sono rispettati, che tra l'altro è quello di offrire un'istruzione di qualità, vale a dire avere ha le condizioni necessarie per rispondere alla domanda dei settori produttivi.

È richiesto il maggiore coinvolgimento dello Stato attraverso il governo regionale con finanziamenti per la formazione nella standardizzazione della conoscenza e altri, oltre all'implementazione di infrastrutture correlate ai progressi della tecnologia e in queste organizzazioni educative dovrebbe standardizzare i processi, le tecniche e altri collegati alla loro offerta educativa in cui devono coinvolgere il personale docente e devono adempiere alle loro responsabilità con la società.

Parole chiave: Estado, Oferta educativa, dirigenti educativi, Societá

INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

El problema materia de estudio de la presente investigación es al que designamos: Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias de la oferta educativa en los institutos de Educación Técnica Profesional en el distrito del cusco periodo 2018. Ver el anexo 3, elaborado antes de la redacción de éste acápite.

Este problema, que tiene las tres variables mencionadas, discrepancias teóricas, porque la gestión gerencial, de marketing y la académica no responden a objetivos comunes; empirismos aplicativos, porque los planteamientos teóricos vinculados a mercado, administración entre otros están siendo mal aplicados y deficiencias porque la gestión del recurso humano docente no es el adecuado; los cuales forman parte de la problemática que afecta la oferta de la Educación Técnica Profesional que se investiga, junto a otros problemas, como:

Empirismos normativos en procesos de investigación y extensión social.

Incumplimientos de metas de inserción al mercado laboral.

Discordancias normativas en la ejecución de procesos.

Carencias de infraestructura, talleres, tecnología y convenios.

Restricciones que generan falta de compromiso para cumplir metas y objetivos.

Ver anexo 1, elaborado antes de la redacción de éste punto.

El problema se vincula con la teoría económica que explica el funcionamiento de mercados individuales a través de la microeconomía, donde confluyen teorías como el de la oferta, estructura del mercado, la empresa y la manufactura, si consideramos el mercado; tanto el estado como los empresarios dedicados a brindar el servicio educativo de nivel superior no podrían operar ni ofertar si no toman en cuenta las tendencias del mismo, considerando que éstos, constantemente sufren cambios que deben ser identificados oportunamente, para plantear una “propuesta de valor” que satisfaga las expectativas del cliente, al que se dirige, sin embargo el diseño del producto no guarda relación con las necesidades del futuro cliente; y es que actualmente los Institutos de Educación Superior Tecnológica Públicos y Privados de la Región Cusco no ofertan una propuesta de valor, como resultado de la aplicación de conocimientos vinculados

a lo señalado líneas arriba; los proyectos educativos que elaboran, éstas entidades educativas, en sus contenidos no consideran la satisfacción de las necesidades educativas de la población a la que atienden ni aportan soluciones a la problemática regional ni se constituyen en alternativas que promuevan el progreso y participación social a pesar de que son evaluados por la Región de educación Cusco, cuyo objetivo, de éste último, es coadyuvar al desarrollo de la región a través de la educación. Con relación a la gestión de la responsabilidad social éstas entidades educativas no consideran ésta, como una tarea independiente, por la importancia que implica el tema, pues su vinculación a valores, códigos de conducta, declaración de buenas prácticas o normas, que engloba la cultura empresarial, es un deber u obligación que tienen para con la sociedad, no es una estrategia de marketing, como en realidad la vienen gestionando, estos planteamientos teóricos difieren con el quehacer cotidiano de estas entidades educativas por ello le denominamos **Empirismos aplicativos** de parte de los gestores de Institutos de Educación Superior Tecnológica Públicos y Privados de la Región Cusco.

La satisfacción del cliente es el objetivo principal en la empresa lo que implica que todo su actuar será direccionado a cumplir con éste objetivo, para ello los procesos internos y la estructura serán diseñados para atender esta necesidad; recurriendo a teorías como la Administrativa, disciplina científica, cuyo conocimiento permite rediseñar los procesos internos tanto en organizaciones públicas como privadas, pues ambas tienen los mismos requerimientos, claro que en las entidades públicas se evidencian algunas diferencias en gestión de recursos humanos, por ejemplo, que está más condicionada, en los procesos de reclutamiento, selección, retiro o promoción de su personal, asimismo no siempre es premiada la *excelencia* de la labor que desempeñan los gestores institucionales de diferentes niveles jerárquicos, y si vemos la gestión financiera igualmente es mucho menos flexible, por temas presupuestarios y controles del gasto, por tanto es difícil medir el rendimiento. También se debe recurrir a la Teoría de Contingencias que estudia las relaciones entre la organización y su medio ambiente con la finalidad de responder a cambios del entorno con respuestas a: como operar en condiciones distintas y coyunturas específicas que pueden ser de carácter cultural, inter organizativo y ciclo vital de las

organizaciones; o vinculado al estudio de la lógica del cambio, resistencia al mismo y porque?, ¿cuáles son los agentes del cambio?, la realidad operativa de estas instituciones educativas no concuerda con éstos planteamientos teóricos vigentes, lo que también deviene en lo que denominamos **Empirismos aplicativos**, lo que nos lleva a colegir que, los gestores de los IEST, conocen estos planteamientos teóricos, pero los aplican mal, lo que probablemente limita a éstas instituciones educativas, cuando deben enfrentar a cambios vertiginosos que se dan en el entorno, siendo la toma de decisiones inoportunas en temas de administración de infraestructura, del talento humano, gestión financiera, gestión tecnológica, etc.

Asimismo la gestión de una organización educativa considerando estas teorías organizacionales garantiza que el planteamiento de la oferta educativa sea priorizando la necesidad del cliente sin embargo, en la realidad existen **Discrepancias Teóricas**, al respecto, pues la gestión académica no guarda relación con la gestión de marketing y estas dos no guardan relación con la gestión gerencial, pues los objetivos estratégicos de estas dos últimas instancias están más vinculados a rentabilidad de la empresa, siendo la gestión académica, el proceso que asegura la entrega de un profesional técnico competente a la sociedad y en éste proceso el recurso docente es el componente más importante porque es el responsable de impartir el conocimiento, por tanto la formación de éstos futuros profesionales técnicos son su prioridad y la realidad de estas instituciones es que los docentes estables no son más del 10% de la plantilla total y un 90% aproximadamente son docentes contratados, por tanto hay una alta rotación de los mismos lo que no garantiza uniformidad ni sostenibilidad en la dación del conocimiento hecho que, tiene efectos negativos en la formación del alumno.

El reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de educación superior, en el capítulo II, Principios de la educación superior y autonomía de los institutos de educación superior, artículo 8° Autonomía de los IES y EES privados y público, a la letra dice: *“Los IES y EES privados y públicos tienen autonomía económica, administrativa y académica; éstas libertades se encuentran dentro los parámetros de la ley y su reglamento”*; (republica, 2016, pág. artículo 8°) en el capítulo V Gobierno y Organización de los IEST se

establece su estructura organizativa específicamente en el artículo 29, inciso 9 que dice: “d) *El área de investigación. Es responsable de propugnar, planificar, desarrollar, supervisar y evaluar el desarrollo de investigaciones en los campos que le competen*”. (republica, 2016, pág. artículo 9°) La realidad de estas instituciones es que no cuentan con un área dedicada a la investigación con funciones específicas y con profesionales investigadores asignados que efectivamente, promuevan la innovación y la creatividad, siendo en ocasiones, profesionales, directivos y otros no vinculados, que no tienen la especialidad requerida, quienes evalúan al candidato a ser Técnico, la ley señala específicamente el proceso y define el nivel de investigación con la que deberá optarse el título profesional técnico, la realidad nos muestra que las normas internas implementadas y vigentes para la titulación en estas entidades educativas, difieren de lo señalado en la ley del sector, no cuentan con un colegiado permanente que asesore al estudiante durante la elaboración de su investigación y tampoco en el currículo consideran cursos de investigación que coadyuve a los objetivos de la ley.

Con relación a extensión social, Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de educación superior, en el capítulo V, Gobierno y Organización de los IEST, Artículo 33, funciones del Director General....inciso i) dice: “*Promover la investigación aplicada e innovación tecnológica y la proyección social según corresponda.*” (republica, 2016, pág. artículo33°) se evidencia una realidad similar pues no tienen un área dedicada a planificar, organizar y dirigir actividades de extensión social vinculado al modelo educativo, pues el profesional técnico al culminar sus estudios deberá tener la competencia de reconocer, analizar y mejorar el impacto de su quehacer profesional al servicio de la comunidad, interiorizar su rol de cambio e innovación que tiene en la sociedad, competencias que no las tiene ahora, sí se evidencian algunas actividades aisladas pero se entremezclan con las denominadas de responsabilidad empresarial, ésta realidad nos permite identificar **Empirismos Normativos** pues los procedimientos que tienen para investigación, titulaciones y extensión social difieren de los planteamientos teóricos establecidos.

El capítulo II de la ley señalada líneas arriba en su artículo 7, inciso b) *Pertinencia. vincula la oferta educativa con la demanda del sector productivo y*

educativo, considerando las necesidades de desarrollo local y regional y aquellas de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional", (republica, 2016, pág. artículo 7°) es decir que efectivamente estas instituciones deberían plantear su oferta educativa habiendo evaluado y concordado los contenidos curriculares con las necesidades del empresariado local y regional para lo cual deberían "investigar" y "evaluar el impacto" a través de unidades organizativas como los de gestión académica, planeamiento, Investigación y/o Marketing y comprobar si efectivamente están generando desarrollo, ello les permitiría plantear su oferta educativa acorde a las necesidades de la sociedad dando así cumplimiento a lo que la Ley señala; la realidad es que no se realiza esta labor al interior de estas instituciones educativas por tanto los planes de estudios no responden a los cambios que se dan en el mercado producto de fenómenos como la globalización y/o avances de la tecnología consecuentemente los planes de estudio no guardan relación con lo que el cliente necesita, lo que nos permite identificar **Incumplimientos**.

Otra obligación dada por esta ley y está planteada en el capítulo VI Información de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 41. Seguimiento de egresados, que dice: "*Los IES y las EES realizarán tareas de seguimiento a sus egresados para tener información acerca de su inserción y su recorrido laboral, debiendo remitir a las instituciones de gestión educativa y organismos del sector educación que señale el reglamento de la ley*"; (republica, 2016, pág. artículo 41°) la realidad nos muestra que estas instituciones en sus páginas Web tiene implementado el recuadro denominado como tal, sin embargo, cuando se trata de obtener ésta información se puede verificar que no contiene mayores datos vinculados, pues no hacen seguimiento a egresados, por ello no tienen estadísticas que permita identificar, donde? Se encuentran y que hacen sus egresados? Con la finalidad de evaluar y determinar cambios en la oferta educativa, sí, contactan con ellos en algunas oportunidades pero, por temas de Marketing empresarial y se muestra únicamente a "egresados exitosos", sin intención de conocer que paso con los "no exitosos"; lo que nos permite señalar que se ha identificado **Discordancias Normativas** entre la implementación de estrategias de seguimiento que diseñaron éstas instituciones para cumplir con lo que la norma exige y los procesos que internamente efectivamente operan.

El servicio educativo que deben prestar los Institutos de Educación Superior Tecnológica Públicos y Privados considera la formación integral del nuevo profesional con certificaciones intermedias que garantice que los aún estudiantes puedan insertarse al mercado laboral o crear sus empresas por la pericia que adquirieron al término del tiempo que señala la ley, ello implica que estas instituciones deban contar con talleres implementados, haber gestionado alianzas estratégicas con unidades empresariales sean locales o regionales o haber implementado alguna estrategia que garantice que el estudiante tenga el porcentaje de horas prácticas que la ley señala; sin embargo se ha identificado que estas instituciones en algunas ocasiones no cuentan con talleres o estos no guardan relación con el número de alumnos que tienen y si tienen alianzas estratégicas estas no son operativizadas por el personal responsable, por tanto únicamente fueron suscritos para cumplir con exigencias del sector, en tal sentido hemos identificado **Carencias** que dificultan el cumplimiento de la oferta educativa que muy bien podría derivar inclusive en una falta legal.

La prestación del servicio educativo en los Institutos de Educación Superior Tecnológica Públicos y Privados de la Región Cusco, deberían asegurar una plana docente no solo con habilidades técnicas suficientes, aptitudes, conocimientos y relativa permanencia en el centro educativo y así efectivamente cumplan con la oferta educativa, ello permitiría ver un proceso integral para identificar errores, deficiencias y/o responsables y solo así implementar planes de mejora que conlleven a lograr procesos de calidad; la realidad es que actualmente estas instituciones IEST no son prioridad laboral, para aproximadamente el 90% de su plana docente, pues éstos están en constante búsqueda de mejores oportunidades, dando como resultado rotación muy alta de éste recurso, sumándose a este hecho retribuciones económicas que en ocasiones escasamente pasan el mínimo legal, siendo las condiciones laborales inexistentes y en ocasiones no reconocidas las que de acuerdo a ley deberían ser consideradas, realidad que incide en la calidad de la prestación del servicio educativo, la identificación de estos problemas son **Deficiencias** que dificultan el cumplir con la oferta educativa.

La gestión del recurso humano en una organización como los Institutos de Educación Superior Tecnológica Públicos y Privados de la Región Cusco está

estrechamente ligado al cumplimiento de la “oferta educativa”, pues será el recurso humano calificado el que dará cumplimiento a todos los procesos internos, y son los gerentes con habilidades conceptuales, humanas y técnicas que lograran implementar una cultura organizacional basada en la confianza cuyas dimensiones son el respeto la credibilidad la justicia entre otros junto a colaboradores comprometidos, en este caso identificamos **Restricciones o cuellos de botella** para cumplir con la oferta educativa pues los operadores del servicio no logran comprometerse con la visión de la organización.

1.1.1. Selección del problema

De aquellos que afectan a la oferta de la Educación Técnica Profesional en el distrito del Cusco periodo 2018, hemos seleccionado, priorizado e integrado las partes o variables del problema mencionado, considerando las siguiente metodología de priorización – selección:

- a) La solución contribuye a cumplir con la Responsabilidad social empresarial.
- b) La solución garantiza inserción y éxito profesional del técnico.
- c) Se repite con frecuencia en la educación Técnica Superior.
- d) Coherencia entre la oferta educativa y el proceso académico.
- e) Impacto negativo en el desarrollo económico social del distrito.
- f) Incide en la percepción negativa de la calidad de la educación técnica.
- g) Evaluación de la oferta educativa en el distrito.

Ver anexos 1 y 3, ya que en ambos anexos se usan los mismos criterios en el anexo 1 en forma provisional y en el anexo 3 en forma definitiva.

Antecedentes

¿Desde cuándo se tienen referencias atingentes?

a) En el mundo.

Para definir la problemática señalada es imperativo hacer un análisis del contexto Latino Americano y del Caribe por los cambios y avances tecnológicos que se viven y que han obligado a las instituciones, entre estas a las educativas a reformular sus visiones en lo que a preparación para el trabajo se refiere, el nivel de desarrollo de un país a otro es variado y podemos hablar de aquellos que están iniciando cambios, otros en camino y quienes ya tienen experiencias exitosas, las mismas que pueden servir de

insumo a otros países para la implementación de nuevos procesos, adoptar nuevos enfoques educativos y en el caso particular de nuestro país pueden servirnos para que los IEST entreguen al mercado global profesionales técnicos competitivos pero, para ello es necesario que primero oferten carreras profesionales que se constituyan en la mejor alternativa para aquellos estudiantes egresados del nivel secundario que deseen acceder a educación técnica profesional y que en el corto plazo les permita insertarse al mercado laboral o constituirse en empresarios, asegurándoles mejores ingresos y consecuente calidad de vida, asimismo, éstos profesionales formados integralmente deben ser una alternativa de solución para los gestores de empresas altamente competitivas cuyo objetivo es permanecer en el mercado local, regional e internacional, generando desarrollo en la localidad que éstas operen, ésta necesidad de las empresas de recursos humanos capacitados en determinadas áreas del conocimiento van en concordancia con las tendencias globales, por ello se hace hincapié en la prioridad de formación de especialistas, por ejemplo en gestión ambiental, o en el uso de energía de forma eficaz, esto último con énfasis en los sectores de hidrocarburos, minería, construcción y Tecnologías de la Comunicación e Información, en nuestro caso algunas instituciones educativas técnicas como SENATI ya ofertan estas tres carreras profesionales que nacieron debido a la necesidad del mercado, señalando que no solo existe una demanda insatisfecha sino que son profesiones técnicas de alta empleabilidad (Publicación diario Gestión del 15 de Marzo del 2017); asimismo el Ing. Otto Frech, Coordinador del Instituto Superior Tecnológico TECSUP (asociación privada sin fines de lucro), en la exposición que hiciera en el Congreso de la República el año 2012, hablo de los paradigmas y barreras que la educación técnica afrontaba en ese momento en nuestro país y cómo a pesar de ello habían logrado por ejemplo que la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, previa experiencia laboral más 52 créditos adicionales, se otorgara el título de Ing. Industrial a sus egresados, igualmente la Universidad Cayetano Heredia previa experiencia laboral más 90 créditos otorgara el título de Químico a sus egresados y si hablamos de internacionalización, menciono que la Universidad Politécnica de Madrid a través de su programa CEPADE

que les otorga el grado de Magister, a estos profesionales técnicos; éstos logros fueron resultado de gestiones de autoridades de su representada, las mismas que tienen el respaldo del desempeño eficiente y de calidad de sus profesionales técnicos ya insertados en el mercado, cuya formación es el resultado de la ejecución de sus cuatro pilares de éxito que son la excelencia académica, articulación con la empresa, desarrollo del egresado y su fondo educativo, éste último muy relacionado con la Responsabilidad social de la empresa, pero además reconocen y se aseguran de que un tema de vital importancia como competencias blandas, sean adquiridas por sus profesionales, una de ellas las sociales pues son las más difíciles de enfrentar por lo heterogéneo y la pluriculturalidad de su alumnado, ésta realidad de TECSUP demuestra que a pesar de las barreras y paradigmas que se tienen con relación a la educación técnica, ellos lograron hace aproximadamente 4 años, antes de la dación de la nueva Ley de Institutos técnicos, la transitabilidad de la educación técnica a la universitaria en mejores condiciones de las que plantea hoy la mencionada Ley.

Asimismo, la oportunidad que deberían aprovechar los gestores de los Institutos de formación técnica es que actualmente el Perú tiene firmados Tratados de Libre Comercio (TLC) con los países del Mercosur, CAN, Cuba, Chile, México, Estados Unidos, Canadá, Singapur, China, países del EFTA, Países de la unión Europea, y entraran en vigencia dentro de poco el tratado de libre comercio de América del Norte (TLCAN) con los Estados Unidos y Canadá y Alianza del Pacífico el TPP, es decir, nuestro país estará integrado a más de 50 economías lo que implica comercio fluido e inversión privada, hecho que nos obliga a lograr estándares de calidad en recursos humanos, tecnología acorde a la demanda del mercado internacional, infraestructura, logística y sistemas de operación, también es importante señalar que la Organización Mundial de Comercio (OMC) con el Acuerdo General sobre aranceles aduaneros y comercio GATT dio lugar a nuevos textos jurídicos como el acuerdo sobre tecnología de la información y protocolos sobre servicios y adhesiones lo que corrobora lo mencionado líneas arriba, que es una exigencia para las instituciones educativas de nivel técnico de nuestro país el replantear sus sistemas, sus líneas de producción incorporando

nuevas formas de organización del trabajo y definitivamente reformular los perfiles de puestos ocupacionales, procesos de evaluación, contenidos silábicos, etc. para formar profesionales integrales que respondan a estas demandas y gestionen estos acuerdos constituyéndose en coparticipes del desarrollo de nuestra región y por ende de nuestro país.

Para aprovechar estas oportunidades es necesario considerar las nuevas tendencias vinculadas a la ejecución del “trabajo”, que ha dejado de ser una actividad en la que los profesionales deseen mantenerse de por vida y de manera lineal en una organización, buscan nuevas experiencias por ello sus expectativas de pertenencia a un centro laboral son de carácter transitorio teniendo ello alta dependencia de la innovación y creatividad, habiéndose acelerado la rotación entre puestos de trabajo y entre sectores.

[..] “Desde esta perspectiva, la empleabilidad implicaría la formación de una ética y cultura laboral diferente en la que los colaboradores demuestran sus habilidades para enfrentar cambios producto de la inestabilidad de los mercados globalizados. Siendo así, empleabilidad sería equivalente a considerar conductas que no buscan, la estabilidad laboral y un ambiente laboral con protección y regulado. Se vislumbra más bien una movilidad laboral que asume el riesgo como un componente de “atreverse” término en portugués: atreverse (Giddens). Haciendo un resumen, la empleabilidad es un acto social que maneja el riesgo laboral propio de la modernidad globalizada”.[..] Globalización, riesgo y empleabilidad. Algunas hipótesis; Juan Pablo Pérez Sainz (Sáinz, s/f, pág. pag. 72)

En tal sentido es una necesidad que los IEST den importancia en el proceso de formación de los profesionales Técnicos al tema de las competencias denominadas “blandas” como las relaciones interpersonales, sociales entre otras, y sí, consideramos que el sector de servicios es el mayor empleador, se suma la necesidad de garantizar “Educación permanente”, por ello la sociedad actual demanda, que la educación técnica y el adiestramiento de estos nuevos profesionales para el trabajo no se restrinja únicamente a la oferta de un *“empleo próximo a corto plazo sino como otra alternativa que dé a los jóvenes un soporte para que aprendan de forma permanente, incluido el*

empleo y/o el incursionar en la enseñanza y formación post-secundaria” (Fretwell, 2004). Con el mismo razonamiento, Experton (2004) postula *“que plantearse como objetivo que todos los alumnos tengan las competencias genéricas, es necesario, para ser pasibles de ser considerados para un empleo o para ser formados de manera permanente”*. Este hecho llevo a la UNESCO y a OIT (2005) (UNESCO, La educación técnico profesional de nivel medio en siete países de America Latina, 2005, pág. Pág. 4 y 5) que recomendaran se diseñaran estrategias que integren esfuerzos nacionales en la educación técnica y capacitación permanente.

Los países en proceso de innovar e implementar nuevas formas socio económicas denominadas economías transformadoras tienen un gran número de técnicos y profesionales dentro de su fuerza laboral. Debiendo resaltar que, en su mayoría, los colaboradores técnicos constituyen un porcentaje mayor al de los profesionales egresados de universidades, es así como han organizado sus modelos de producción, si vemos el ejemplo de Singapur el 22,9 % de la PEA son trabajadores técnicos y sus profesionales son el 14.3% y en nuestro país los técnicos representan tan solo el 4.5% de la PEA y los profesionales son el 7.9%; en Argentina sus técnicos representan el 13.2% del PEA y sus profesionales el 5.6% (SINEACE Sistema nacional de evaluación, 2015, pág. Pag. 13), lo que demuestra que el rol de los técnicos en nuestro país no es relevante.

b) En el Perú:

En nuestro país el 31 de octubre del 2016 se ha dado la nueva Ley N° 30512 de Institutos y Escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes, como respuesta a todas las necesidades mencionadas líneas arriba, por ejemplo:

El Artículo 8° Autonomía de los IES y EES privados y públicos, señala que estas instituciones gozan de autonomía económica, administrativa y académica, requisito básico para que una organización sea gestionada eficientemente (republica, 2016, pág. Artículo 8°);

El Artículo de Lineamientos generales, señala que el Ministerio de Educación es responsable de establecer los lineamientos generales pero, el efectuar los programas curriculares, planificar clases y métodos para el

aprendizaje es obligación de cada IES y EES, (republica P. I., 2016, pág. Artículo 10°), se complementa con la Ley de educación, que menciona la responsabilidad de cada centro educativo de elaborar su proyecto institucional considerando las necesidades laborales en su ámbito de acción, (republica C. d., 2003, pág. Artículo 44°).

Así se especifica también que los futuros Profesionales Técnicos serán formados observando estándares de calidad como dice el artículo 13° Enfoque de formación dual, que considera que el 50% del total de horas del programa de estudios se realiza en centros de producción de empresas privadas idóneas siendo responsabilidad de los IES y EEST, esto último; asegura así la empleabilidad, entre otros, de los futuros profesionales técnicos (republica P. I., 2016, pág. Artículo N° 13) y finalmente , el Artículo Programas de formación continua que se traduce en un proceso educativo integral y permanente (republica P. I., 2016, pág. Artículo N° 17).

En concordancia con la Ley N° 27783, Ley de bases de la descentralización el Artículo 6°.- Objetivos los referidos al aspecto social (Descentralización, 2002, pág. Artículo N° 6) y el Artículo Competencias compartidas señala que la educación y capacitación no solo debe estar orientada a forjar el capital humano logrando competitividad a nivel nacional e internacional sino que la gestión del servicio educativos entre otros la superior no universitaria es compartida con el gobierno nacional. (republica C. d., Ley de bases de la descentralización, 2002, pág. Artículo N° 43) Sin embargo los municipios y gobiernos regionales no cuentan con los recursos técnicos para operarla y mayormente de recursos suficientes, al respecto la Declaración de la Habana señalo que: *“la descentralización de algunas obligaciones no han sido acompañadas de un otorgamiento de recursos y asesoramiento técnico administrativo y pedagógico que asegure establecer centros educativos autónomos y efectivos”* (UNESCO, Declaración de la Habana, 2002, pág. 7).

Asimismo, es necesario puntualizar que el Ministerio de educación (MINEDU) prioriza la política de gestión descentralizada de la educación debidamente estructurada y organizada en los tres niveles de gobierno velando por que éste servicio sea de calidad respondiendo a la diversidad cultural de nuestro país, considerando además, que esta modalidad de educación es una

alternativa para aquellos jóvenes que no pudieron ingresar y/o pagar educación universitaria a pesar de que la prestación del servicio educativo en los IEST es de baja calidad con pocas excepciones, probablemente porque no se contaba con políticas de Estado al respecto, esta última aseveración obedece, a un estudio que hizo todavía el año 1996 el Banco interamericano de Desarrollo (BID) quien midió la calidad del servicio en los Institutos de educación técnica superior (IEST) y en Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO) en 13 departamentos del Perú, habiéndose determinado que solo el 20% de los IEST y el 13% de los CETPRO operaban en óptimas condiciones, otra característica es que éstos profesionales técnicos no siempre ejercían su profesión, es decir la empleabilidad es baja, razón por la que estaban realizando otras tareas diferentes a su formación por tanto sus estudios técnicos no se traducían en mayores ingresos para ellos, situación que aún persiste a la fecha, la dación reciente de la nueva ley de IESTP demandará de un periodo de implementación de procesos varios que deberán ser debidamente articulados, pero lo más crítico será que el colectivo revalore a la educación técnica debiendo considerarla como una alternativa de éxito profesional y mejora de calidad de vida con el consecuente desarrollo económico de la región.

Esta realidad identificada todavía el año 1996, no ha tenido mayores cambios a la fecha y ello se corrobora con la entrevista que se hiciera al ex congresista Daniel Mora, integrante (el año 2016) de la Comisión de Educación y el Dr. Miguel Calderón Rivera, Director de la Dirección General de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística del Ministerio de Educación, en el programa “Esaño 131” del canal del congreso de la República del Perú, bajo la dirección de la Srta. Rocío Martínez, el 06 de julio del año 2016, donde se hizo un análisis crítico y mencionaron cómo esta nueva Ley N° 30512 introducía cambios sustanciales a todo nivel con la finalidad de lograr que la educación en el país responda a las necesidades de un contexto cambiante y competitivo, el ex – Congresista Daniel Mora señala que, gracias a la articulación entre el ejecutivo y el legislativo se había logrado la dación de esta ley de institutos que cerraba el tema de la educación nacional, porque engloba, unifica en un solo circuito la educación básica

regular y la educación superior, ésta última considerando institutos superiores, escuelas y la universidad; y fue después de evaluar la problemática de la educación técnica a nivel nacional dice: el Dr. Calderón, que entre otros por ejemplo el 75% de la matrícula actual en los Institutos Técnicos del Estado estaba concentrada en carreras como administración, contabilidad, computación y enfermería técnica evidenciándose, así el divorcio que existe entre las necesidades de los sectores productivos del país y lo que ofertan los institutos actualmente, por ello los que vienen trabajando en Educatec (organismo considerado en la nueva ley) es la planificación de la “oferta educativa” para orientar la inversión pública a aquellas carreras profesionales que necesitan los empresarios y que además sean atractivas para los estudiantes asegurándoles su inserción al mercado laboral. (Rivera, 2016)

En éste proceso de “evaluación de la oferta pública educativa” (sustento de la ley), señala que, vieron si las condiciones básicas para prestar el servicio educativo eran suficientes y si estas carreras ofertadas estaban relacionadas con la actividad económica de cada región, habiéndose determinado que, de 360 IEST públicos que vendría ser el 100% de la muestra solo 17 tenían la condiciones de excelencia para prestar el servicio, el resto que serían 166 aproximadamente o les faltaba docentes o éstos no tenían las capacidades suficientes, o no tenían infraestructura, o su equipamiento era obsoleto y unas 171 aproximadamente no estaban en condiciones de prestar el servicio educativo, el Dr. Calderón hace hincapié en, una realidad más preocupante aún, que todavía hay IEST que tienen módulos húngaros que datan de la década de los años; ‘70, que utilizan para formar profesionales metalmecánicos en el país, es decir estamos formando profesionales con tecnología que se usaba hace tres generaciones, estamos atrasados. (Rivera, 2016)

Cabe mencionar además que a nivel mundial ésta tecnología ya no se utiliza o son muy poco usadas; si hablamos de mecánica automotriz se han encontrado motores de los años 50 y 60, motores que ya no existen en el mercado; si bien es cierto que los principios son los mismos, pero ahora para que un técnico con esta especialidad se inserte al mercado laboral debe conocer de motores electrónicos, computarizados, de inyección electrónica con simulaciones en otros talleres, esta realidad nos lleva a preguntarnos ¿Cómo

se van a insertar al mercado laboral éstos mecánicos automotriz con esta formación?, y si siguen los análisis, de lo mencionado líneas arriba, esos 17 IEST aptos para prestar el servicio educativo, (se deduce) son el 0.03%. Y los IEST que se dedican a minería, siendo el Perú un país minero, tema preocupante; actualmente hay un solo IEST privado que ha surgido para formar en minería y su oferta es totalmente insuficiente. (Rivera, 2016)

El Dr. Calderón, señala que todo lo mencionado, no solo se debe a un tema de presupuesto, él atribuye más a la falta de “capacidad de gestión” de parte de los responsables de las Regiones y también a la gestión de autoridades pasadas del Ministerio de Educación, pues si hay recurso docente con capacidades para coordinar con el empresariado, se han dado iniciativas que se han truncado debido a la sobre regulación del Ministerio de Educación, que demoraba dos años para dar respuesta a una iniciativa, es decir la “respuesta tardía” no permite responder ágilmente a las demandas del mercado, por otro lado los gobiernos Regionales dejaron de lado la educación técnica dando más importancia a la educación básica, por ello los especialistas de educación técnica en los IEST trabajan a medio tiempo, la educación tecnológica no marca la diferencia, por ello para dentro de cinco años las autoridades del Ministerio se plantean el objetivo de cambios en la educación tecnológica con gestión renovada, con presupuesto ampliado y ejecutado, más docentes preparados que inclusive provengan del sector productivo correspondiente, con necesidades básicas satisfechas para la acreditación y la excelencia. (Rivera, 2016)

Con relación a la educación dual la ley la considera, sin embargo las empresas no la aceptan pues no están dispuestos a pagar por la formación de los técnicos, por lo tanto este es un tema ideal, se deberá considerar otras alternativas, pues la realidad del país limita la implementación de este sistema. La ley si considera la transitabilidad del profesional técnico a la universidad y coadyuva a este proceso el sistema de creditaje y el sistema de educación modular, con relación al licenciamiento todos los IEST deben pasar los estándares básicos de calidad, y si desean pasar al siguiente nivel deben obtener la Acreditación de calidad, esto último en Estados Unidos se aplica hace 100 años en américa latina hace 20 años y en el Perú hace 3 años

estamos comenzando a ver este tema. Reflexionando, sí las universidades están recién empezando estos procesos, en los IEST también se empezó, pero el problema es mayor pues el servicio educativo de los IEST no son eficientes, ahora hay casos, en los que se presta el servicio educativo, en garajes, en casas, etc. esto debe cambiar porque al alumno, al padre de familia no se le debe estafar y se debe pensar en erradicar el subempleo. (Rivera, 2016)

Con esta amplia exposición sobre la realidad de la educación técnica en el Perú, insumo que sustentó la dación de la nueva Ley muestra el trabajo articulado que se deberá ejecutar en los tres niveles de gobierno y en cada uno de los IEST que deberán replantear sus operaciones de forma integral, para dar efectivamente lo que ofertan.

c) En el Cusco: (Realidad local)

En éste caso, la realidad problemática de la educación técnica no es muy diferente al panorama nacional sí, podríamos señalar que los jóvenes egresados de secundaria optan por la educación superior universitaria preferentemente, dejando a la educación técnica superior como una segunda alternativa es así que, por cada 3 (tres) profesionales universitarios, hay 1 (un) Técnico profesional en el mercado laboral y esto se debe a la poca valoración que le dan en la sociedad a este nivel educativo, a pesar de que todavía se tiene una demanda anual de 300 mil técnicos en nuestro país (publicación del Diario la República del 31 de marzo del 2017), (República, 2017) es precisamente por ello que la nueva Ley de Educación Técnica si facilita y promueve la gestión calidad cuyo resultado se espera sea el entregar al mercado laboral, capital humano de calidad que satisfaga las necesidades de los empleadores que señalan entre otros la carencia de habilidades técnicas y/o experiencia suficiente de parte de estos profesionales para su desempeño eficiente; coadyuva al logro de los objetivos de la Ley de educación técnica, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) cuya objetivo es asegurar a la sociedad que tanto organizaciones educativas públicas como privadas presten servicios en el marco de la calidad; precisamente de sus archivos se obtiene datos relevantes que se consignan, líneas abajo, en el cuadro N° 1 denominado, Acreditaciones vigentes de Institutos y Escuelas de Educación Superior (IEST, IESP, ISE, ISE-

PED), este muestra estadística nacional a Julio 2017, podemos visualizar que en el caso de la ciudad de Cusco son 6 instituciones las que se acreditaron entre los años 2015 y 2017, de las cuales 4 instituciones son públicas: Túpac Amaru-Tinta (ISE-PED), Santa Rosa (ISE-PED), La Salle (ISE-PED) y Pomacanchi (ISE-PED) y una privada con dos carreras profesionales; y las que obtuvieron la Acreditación por 3 años el año 2017 son únicamente 2 instituciones Túpac Amaru-Tinta y Pomacanchi ambos ISE-PED, institutos tecnológicos públicos acreditados, las otras instituciones están todavía en proceso de obtención de la acreditación.

CUADRO N° 1: ACREDITACIONES VIGENTES DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IEST, IESP, ISE, ISE-PED) (JULIO 2017)

DEPARTAMENTOS	2017	2016	2015	2014	2013	2012	TOTAL
	N°	N°	N°	N°	N°	N°	
1 LIMA	4	13	20	23	4	1	65
2 JUNIN	8	6			6		20
3 AREQUIPA	1	1	7	7			16
4 AYACUCHO	3	3	3				9
5 ICA		1		7			8
6 CALLAO		1	4	2			7
7 CUSCO	2	1	3				6
8 CAJAMARCA		2	2				4
9 PUNO	3		1				4
10 PASCO	2	1	1				4
11 HUANUCO	1	2					3
12 SAN MARTIN	1	1	1				3
13 AMAZONAS	1	1					2
14 PIURA	1	1					2
15 LA LIBERTAD	1	1					2
16 LORETO	1	1					2
17 LAMBAYEQUE		1	1				2
18 APURIMAC		1					1
19 TUMBES		1					1
20 MOQUEGUA	1						1
21 TACNA				1			1
22 ANCASH				1			1
23 HUANCAVELICA		1					1
TOTAL	30	40	43	41	10	1	165

Elaboración Propia.

FUENTE: <https://www.sineace.gob.pe/acreditacion-avances/acreditacion-en-institutos-y-escuelas-de-educacion-superior/>

Si se hace una evaluación del número de instituciones públicas y privadas para ofertar esta modalidad educativa en la ciudad del Cusco tenemos que en total son: 63 centros de Educación Superior Técnica, de los cuales 21 centros son pedagógicos (IESP), 38 son tecnológicos (IEST) y 4 son artísticos (IES); asimismo, es necesario señalar que los institutos tecnológicos (IEST) tienen

metas de atención (vacantes) limitadas en promedio a 40 por carrera profesional y el número de carreras profesionales que ofertan son en promedio 10 (diez).

Si revisamos a cuánto ascienden los egresados del nivel secundario a diciembre del año 2016, vemos que, en la Región Cusco se tuvo 127,133 egresados de los cuales 107,172 provenían de la gestión pública y 19,961 de la gestión privada, de este mismo universo 101,435 provenían del área urbana y 25,698 del área rural, información del Ministerio de Educación (MINEDU) – Censo Escolar 2016, de éste universo de jóvenes en casi un 80% optan por la educación universitaria y dejan la educación técnica como última alternativa, señalando lo padres de familia, que es una opción para que los jóvenes no estén desocupados lo que se evidencia en los índices de deserción que afrontan los IEST sean privados o públicos.

En el contexto actual, para lograr atender ésta demanda insatisfecha de profesionales técnicos se tiene el marco normativo flexible que coadyuvara el logro de los objetivos estratégicos nacionales, sin embargo los responsables (operadores) de cambiar la imagen de la educación técnica en el colectivo son precisamente las autoridades, personal administrativo y personal docente de estas instituciones quienes deberán realizar cambios drásticos a nivel de sistemas, procesos y adoptar la “cultura de la calidad” lo que implica actitud y compromiso, ello demanda del diseño de planes y programas específicos, por tanto capacitación que finalmente deviene en presupuestos, es decir recursos financieros suficientes, la norma señala autonomía administrativa, financiera y académica es decir descentralización, sin embargo la Ley de Gobiernos Regionales señala en uno de sus artículos “gestión compartida de la educación” y en merito a ello no existe la tal descentralización y lamentablemente los recursos humanos en general no están capacitados para gestionar ni tomar decisiones estratégicas.

La educación es la única vía para vencer la corrupción y la pobreza, por ello consideramos que la atención debe ser multidisciplinaria y multisectorial, no solo se debe asegurar transitabilidad entre el nivel técnico y el universitario, sino también entre la Educación Básica Regular y la educación superior, el

docente cumple un rol importante en estos procesos y en general, no enseña con el corazón, pues en la educación básica regular es la etapa en la que el hombre adquiere las competencias blandas, diseñan exámenes para memorizar más no para razonar y ser críticos, por tanto no aprenden a trabajar en equipo, no son disciplinados, no aprendieron a gestionar un proyecto, el alumno no es feliz, porque no aprendió competencias para vivir, le es difícil hablar en público, su comunicación no es asertiva y el 80% de la misma no es clara, (Neuromarketing, Jurgen Klaric se debe aprender a ser,). Es así que el docente de los IEST, recibe alumnos ya formados pero no en competencias blandas y deficiente formación en conocimientos.

1.2.Trabajos previos

NOMBRE DEL AUTOR

Título: Demanda de carreras técnicas en la Región Lambayeque: Lineamientos para un modelo de formación técnica.

Autores: Mg. Cojal Loli, Bernardo y Mg. Sandoval Oliva Suity Alejandro.

Tipo de investigación: Aplicada, explicativa y causal.

Universidad: Privada Cesar Vallejo

Grado: Doctor en Administración.

CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN

Conclusiones:

Conclusión parcial 1: Los responsables del manejo de la demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque tienen un desconocimiento promedio de promedios de los dos planteamientos teóricos del 52.35 %; siendo conceptos básicos el de mayor incidencia , las causas según los responsables es debido a la falta de capacitación y por no ser conocimientos que formaban parte de su formación profesional y cuando se toca el tema de demanda social señala que ésta asciende al 72% de la que corresponde a educación técnica un 58%.

Conclusión parcial 2: En el manejo de la demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque, predomina contar con adecuadas técnicas empleadas, porque el promedio de los promedios de contar con adecuadas técnicas empleadas respecto de normas que rigen y condiciones del entorno como

logros es de 60.33%; 63.75% en disposiciones operativas, 61.60% en condiciones socio económicas y 55.66% en nivel socio cultural. Según los responsables: La prelación de las causas de las carencias de adecuadas técnicas empleadas respecto de normas que rigen y condiciones del entorno es: 50% no se cuenta con el asesoramiento adecuado, 22% porque son muy difíciles de aplicar, 12% nunca interesaron los criterios técnicos y legales, 7% no existe voluntad política para implementarlas.

Conclusión parcial 3: En cuanto a las normas internas tenemos que predominan los empirismos normativos ya que el promedio de los promedios de los porcentajes de las calificaciones como empirismos normativos en las normas internas para el manejo de la demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque; se califica como negativo y es de 50.34%; 56.25% en disposiciones operativas y 44.43% sobre conceptos básicos.

Conclusión parcial 4: En cuanto al desarrollo de actividades para el manejo de la demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque predomina la eficiencia ya que el promedio de los promedios de los porcentajes de las calificaciones como eficiencias de las actividades para el manejo de la demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque, como logros, es de 52.71%; 60% en técnicas avanzadas, 55% en nivel socio cultural y 43.12% en disposiciones operativas. El promedio de los promedios de los porcentajes de las calificaciones como deficiencias de las actividades para el manejo de la demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque, se califica como negativo y es de 47.29%; 56.88% en disposiciones operativas, 45% en nivel socio cultural y 40% en técnicas avanzadas. Los responsables consideran que la prelación de las causas de las deficiencias de las actividades es: La falta de recursos humanos especializados en abordaje social, 29% La falta de manejo de los indicadores socio culturales, 22% la obstaculización de las relaciones entre los diferentes niveles de la institución y 1% La falta de liderazgo.

Conclusión parcial 5: En cuanto a la incidencia como topes externos a los servicios con respecto de las experiencias exitosas para el manejo de la demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque se ve afectada en forma mayoritaria por topes externos (limitaciones), calificado como negativo

ya que el promedio de los promedios de los porcentajes de las calificaciones como incidencia de los topes externos a los servicios han constituido dificultades al manejo de la demanda de las carreras técnicas en la Región Lambayeque, 2015 en un 56.53 %; 62.6% en condiciones socio económicas, 54.25 % en experiencias exitosas en instituciones educativas de Brasil, y 52.75 % % en experiencias exitosas en instituciones educativas de Chile.

CONCLUSIÓN GENERAL.- De manera general esta investigación concluye en que el manejo de la demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque en un 51.76% es positiva porque ese es el promedio integral de resultados de las calificaciones positivas que complementan lo negativo relacionado con las variables del problema que comprende a los empirismos aplicativos de los responsables, a las carencias, empirismos normativos, deficiencias y limitaciones para el desarrollo de sus actividades.

LINEAMIENTO GENERAL.- La presentación de nuestro lineamiento general debe enmarcarse dentro de ciertas condiciones actuales del contexto mundial y del entorno- ámbito regional, que las consideramos como supuestos que gozan de aceptación general, y que nosotros no discutimos. Las carreras técnicas en el mundo se encuentran en un proceso de profundas transformaciones y responden a las necesidades que surgen en el marco de la competitividad en relación del acceso al mercado de bienes y servicios que se ofertan y/o demandan. En el Perú luego de salir de una época de crisis económica y despegar en el crecimiento económico a partir de los años noventa con inserción exitosa en el concierto económico mundial y en la lucha por resolver los problemas de inclusión social y democratización que enfrentamos, resulta una necesidad observar y explicar cómo se está manejando la demanda de carreras técnicas identificar partes del problema aún no resuelto y determinando sus causas proponer algunos lineamientos, como bien hacemos en la presente investigación sobre la demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque. El enunciado del lineamiento general (que integra y concatena los lineamientos parciales).

RESPECTO A LOS RESPONSABLES se deben planificar, desarrollar y evaluar permanentemente programas de capacitación que reduzcan al mínimo los empirismos aplicativos que son del 52.35 %; teniendo en cuenta

que el porcentaje mayor con 68.71% es en conceptos básicos, incidiendo sobre didáctica, currículo y calidad por ser esta la prelación de porcentajes individuales. En cuanto a las técnicas avanzadas alcanzan un porcentaje de 36% el cual es bastante significativo; incidir en enfoque curricular reconstruccionista por ser esta técnica el de mayor porcentaje en la prelación. Respecto a los logros estos deben consolidarse para optimizar el conocimiento de planteamientos teóricos atingentes al manejo de la demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque, que actualmente es de 47.65% y, como el conocimiento de estos planteamientos es menos en conceptos básicos, la prioridad de esos programas de capacitación debe empezar por estos por ser indispensable conocer o aplicar cuando se trata del manejo de las carreras técnicas. Y, dado que según afirman ellos mismos entre las principales causas por las que no conocen, no aplican o aplican mal esos planteamientos teóricos está aquella —desde que pertenezco a la institución o dependencia, no me capacitaron al respecto, 65%, o no me los enseñaron en mi formación previa, la capacitación debe ser incluida en el Programa de desarrollo de capacidades de los recursos humanos que la ley obliga a implementarse en la administración pública.

RESPECTO A LAS TECNICAS EMPLEADAS, Debido a que, entre las principales causas de las carencias de adecuadas técnicas empleadas se mencionan la de no contar con el asesoramiento adecuado en un 50% y que son muy difíciles de aplicar en un 22%; se debe contratar especialistas o expertos en el manejo de la demanda de carreras técnicas y establecer procedimientos adecuados para la aplicación de estas técnicas, de ser necesario recurrir a las autoridades que administran el Gobierno Regional para gestionar el financiamiento necesario como se hizo en Brasil y Chile a través de comisiones externas que identifiquen las fortalezas y debilidades y se propongan acciones en respuesta a una política Pública, es decir se requiere valorar y exigir la existencia de un rol regulador y promotor del Estado de modo que nuestras jóvenes que opten por carreras técnicas sean competitivos y se inserten en el mercado de trabajo en cualquier lugar del mundo.

RESPECTO A LAS NORMAS INTERNAS; Debido a que, entre las principales causas de los empirismos normativos se debe en un 51% a la poca difusión de las normas, 29% a la falta de voluntad política de las autoridades respecto a otras experiencias y 22% la obstaculización de las relaciones entre los diferentes niveles de la institución; se debe cambiar de enfoque respecto a la actual legislación que se enfoca en la infraestructura y docentes de educación superior técnica en vez de hacerlo en sus principales actores que son los jóvenes y adultos que estudian, se forman, se capacitan y desarrollan o se apropian de nuevas tecnologías. Pasar de tener como objetivo la existencia de más instituciones técnicas para la cobertura de la demanda a mejorar la calidad de la formación técnica profesional, pero con la salvedad de que este lineamiento no se orienta solo a favorecer el desarrollo de personas a través de la formación, sino también orientada al desarrollo de la región y del país. En ese sentido, debe vincularse la educación superior técnica con el espacio laboral.

RESPECTO A LAS ACTIVIDADES Debido a que, entre las principales causas de las deficiencias en el desarrollo de las actividades para el manejo de las carreras técnicas se debe en un 51% a la falta de recursos humanos especializados en abordaje social y 29% a la falta de manejo de los indicadores socio culturales, se debe generar una simetría en las instituciones de educación técnica; crear nuevos tipos de carrera y suprimir otras; a organizar la educación para atender a las personas a lo largo de todo su ciclo de vida profesional rompiendo con la estructuración clásica de los estudios superiores técnicos; a promover la competitividad bajo modelos de especialización de los institutos técnicos como hemos observado en los países referentes donde se ha tenido en cuenta los sectores de mayor aporte al PBI como ejemplo en nuestro caso la minería, la agroindustria, el turismo, la construcción, etc, con una revaloración de las carreras técnicas o especializaciones cortas.

RESPECTO A LOS SERVICIOS; Debido a que, entre las principales causas de topes externos a los servicios en el manejo de las carreras técnicas se debe en un 48% a la falta de recursos humanos especializados en abordaje social, 32% la falta de manejo de los indicadores socio culturales, 12% la

obstaculización de las relaciones entre los diferentes niveles de la institución planteamos como lineamiento la implementación de mecanismos de información a la ciudadanía, y facilitar la realización de alianzas de colaboración y complementación entre los diversos tipos de instituciones técnicas, considerándolas parte de una totalidad integrada y coherente, que permita el desarrollo profesional continuo y progresivo de las personas y así permitir cambios de especialidad sin tener que empezar de cero.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Marco teórico (planteamientos teóricos)

Conceptos básicos

Conceptos básicos relacionados con la gestión de la oferta educativa importantes presentamos aquellos que hemos seleccionado, priorizado y que vamos a definir con base en citas textuales de autores reconocidos; los que enunciamos a continuación: a) Estado, b) Política pública, c) El acto humano y actitudes, d) Proceso económico, e) Economía de la educación, f) Control, g) Marketing, h) Cambio, i) cambio planeado, j) Innovación k) Organización que aprende, l) Pertinencia de la educación para favorecer la inserción laboral, m) cultura organizacional.

a) Estado.-

El concepto de estado tiene distintas connotaciones, sea desde el punto de vista político, sociológico, histórico y jurídico, en éste contexto, la existencia del Estado está condicionada a las relaciones que tiene un grupo humano ubicado en un territorio donde actúa con suficiencia un poder político. Lo manifestado no significa que tenga existencia material, ya que objetivamente es una abstracción que se sostiene en la necesidad de unir vínculos de convivencia e interacción. Al respecto, Fernando Silva Santisteban [ob. cit.] entiende que “el Estado para conservar el orden social recurre a una organización política, en un territorio donde tiene soberanía en uso de su autoridad restrictiva [...] para lo cual hace uso o tiene la posibilidad del usar la fuerza física [...] y un sistema de valores que comparten y mencionados en un conjunto de normas [...] descritas, que reglamentan la conducta y

aseguran privilegios y beneficios que los ciudadanos, consideran tiene derecho de recibir de la sociedad [...]”. Ante ésta diversidad de conceptos, Luis Sánchez Agesta [ob. cit.] dice que el concepto Estado puede ser observado desde tres puntos de vista: deontológica, sociológica y jurídica. Veremos a continuación cada uno de ellos:

- Deontológica (fines) Referido a los objetivos y fines que persigue el Estado, como la libertad, el bienestar común, la seguridad, etc.
- Sociológica (naturaleza) Explica las cualidades y propiedades que el concepto Estado implica y que son inherentes al tipo de poder que tiene y ejerce éste.
- Jurídica (orden coactivo) Es el concepto basado en la función normativo-compulsiva del Estado que necesariamente proyecta de su seno éste. Estas perspectivas no son totalmente excluyentes ni antagónicas entre sí, sino que, de la asociación y complementariedad surgen las connotaciones y propiedades que dan sentido a la noción Estado. En ese contexto, esta concepción refiere a una sociedad política organizada y con autonomía para lograr que la convivencia sea ordenada ejerciendo su poder soberano desde una titularidad permanente y abstracta, la misma que, para legalizar su existencia y lograr con sus fines de vida comunitaria, instaura una estructura jurídica y coactiva. (García Toma, 2010, págs. 61, 63)

b) Política pública.-

Jennkins (1978:17) define la política pública como “el conjunto de decisiones interrelacionadas tomadas por un actor o un conjunto de actores políticos con relación a la elección de ciertos objetivos y procedimientos para lograrlos en un contexto específico, decisiones que deberán estar dentro del poder de los actores para lograrlos” esta definición tiene características que conviene resaltar:

- Primero, presenta a la política pública como un proceso *dinámico* y, entonces, como consecuencia de un conjunto de decisiones interrelacionadas que acumulativamente contribuyen al resultado esperado. Es decir los diversos actores con sus conductas e intereses interactúan, confluyen con ideas y recursos y entran en juego para lograr el objetivo

deseado. Esta dinámica compleja no garantiza el consenso, pero sí, al menos, la intercomunicación y el dialogo activo.

- Segundo. Agrega la *capacidad* del gobierno para realizar su decisión, ya que considera que éste es, una estructura de poder que en una instancia final, reúne cuatro condiciones: *institucionalizar* su autoridad; aplicar un control *diversificado* para crear organizaciones cuya autoridad sea obedecida; *internalizar* una identificación colectiva; y *externalizar* su poder legal de coerción. Adicionalmente, considera que el gobierno actúa considerando principios vinculados a patria, velando por los intereses del Estado y los que corresponde a la ciudadanía (Abal y Barroetaveña, 1994:141). (Ortegon Quiñones, 2015, pág. 30).

Sin embargo, más allá de revisar los contenidos y las diferencias entre diversas definiciones de política pública, lo que importa es enfatizar las ideas y elementos centrales que este concepto conlleva. Así, el **primer elemento** de la idea de política pública es la distinción entre lo que el gobierno quiere hacer y lo que en realidad hace. **El segundo** es el involucramiento de todos los niveles de gobierno y de los actores formales e informales. **El tercer elemento** supone que toda política pública es general y no se limita únicamente a legislaciones, órdenes, reglas y regulaciones. **El cuarto** se refiere a que supone un curso de acción intencionado para alcanzar ciertos fines y objetivos. Y, el **quinto**, referido a lo temporal, alude a que se plantea tanto en el corto como en el largo plazo en un proceso continuo. Con estos elementos presentes, toda política termina por hacer algo o mucho de lo siguiente: consensuar conflictos, establecer incentivos para la acción colectiva, proteger las actividades individuales o colectivas y proveer bienes y servicios (Theodoulou, 2013:2), (Ortegon Quiñones, 2015, pág. 31).

c) El acto humano y Actitud.-

El acto humano

Los actos humanos se dan con conocimiento, libres y preconcebidos. El acto "*humano*", se suscita con el apoyo de la razón y la voluntad, por ello el sujeto moral es un individuo libre. Por el contrario, un individuo que no tiene

libertad, no es individuo de la moral. En consecuencia, cualquier teoría que no considere la libertad destruye la moral.

El “*hecho moral*” y la función directiva del lenguaje desde la antigüedad fueron considerados como una comprobación de la existencia de libertad. Filósofos agnósticos, como Kant y Cicerón, declaran sin dudar la libertad humana, porque existe como deber. El acto humano, o acto voluntario, tiene, las siguientes características: a) Conocimiento, o explicación suficiente de lo que vamos a realizar. b) voluntariedad. La acción misma o el “acto” considerado como propio; por tanto es producto de la voluntad “*libre*”, es decir, es la potestad de accionar o abstenerse de actuar, es mi voluntad obrar de una manera en particular u otra.

Factores que influyen en el acto humano. La violencia

Se identifica tres aspectos que pueden destruir la voluntad del acto humano, a continuación los enunciamos: la violencia o coacción, determinadas pasiones y la ignorancia. Si concurren estos aspectos, la acción deja de ser voluntaria. Por la violencia o coacción externa un individuo es obligado a ejecutar acciones que no quiere hacer. Es inmoral el ejercicio de la violencia, pero no es responsabilidad del coaccionado, es atribuible al que coacciona. Es necesario hacer hincapié en que, la violencia es diferente a fuerza. “*Fuerza*” está referida a aquella de carácter física, “*violencia*” es una percepción moral y psicológica. (Fernandez Burillo, 2009, pág. 298)

La ignorancia

Es la privación de un conocimiento preciso. Como carencia, la ignorancia es dañina para la inteligencia. La ignorancia se puede superar o puede ser insuperable, se dice que la ignorancia es insuperable, cuando ésta es completa (no tengo conocimiento que ignoro) y es por eso que, no se puede superar la misma y al evitar el conocimiento suficiente la responsabilidad desaparece, es la antesala de la acción. La ignorancia que se puede superar, no es total por tanto se puede salir de ella, antes de actuar, primero debemos salir de dudas, no exime de culpa la ignorancia, si puede llegar a agravar la culpa, considerando el grado de la ignorancia sea que ésta es levemente consentida o haya sido directamente querida.

La ignorancia exime de culpa, pero subsiste la obligación de buscar la verdad, para en consecuencia obrar. Para Sócrates era la exigencia ética primero: tener conocimiento que se desconoce e inmediatamente buscar la verdad, para adherirse a ella (Fernandez Burillo, 2009, pág. 301)

Es así que, para el hombre actual subsiste la primera exigencia ética, el conocimiento que debe tener de la verdad moral, su conciencia debe estar formada en base a valores objetivos. Pero ¿Hay una “*ley moral*”, objetiva? Pues sí y se puede investigar. De moralidad no podríamos hablar si no hay libertad; y no podríamos hablar de “Ley” si no existieran estas normas objetivas de moralidad, la moral no tendría un objetivo definido, no se conocería lo que pide, por tanto no se podría cumplir. Por otro lado, aseverar que cada individuo “*crea*” sus valores (Nietzsche), es equivalente a negar la existencia de valores y porque sentirme “*obligado en conciencia*” a acatar y cumplir, por qué existe el deber. Por lo mismo, existe para la conducta normas objetivas que se aplican en cada profesión (deontología, ética profesional), que son de mucha importancia en algunas circunstancias (enfermería y medicina, derecho, educación, política, etc.). Es un principio general la ética profesional cuya aplicación es un deber y a lo largo de la vida completar la formación de la conciencia y llegar al conocimiento de la verdad moral debiendo ejecutar la misma en situaciones nuevas. (Fernandez Burillo, 2009, págs. 301, 302).

La responsabilidad

La responsabilidad y el mérito. Responsabilidad es la obligación que tiene el individuo libre de aceptar las consecuencias de los actos que ejecuta. Se denomina también al ser responsable (en lo jurídico) como sujeto de incriminación. Es una realidad objetiva por tanto, no es un sentimiento.(...) Se es responsable únicamente de aquellos actos propios deliberados.

“*Responsabilidad*” etimológicamente es la capacidad de dar respuesta (lat. *respondeo*), el individuo responde por sus actos porque los reconoce como propios. Esta respuesta no se otorga ante “algo” es más bien ante alguien. En estos actos vinculados a cumplir con la responsabilidad intervienen dos aspectos: a) la voluntad (capacidad de responder), y b) la

autoridad (derecho a preguntar). El primero de ellos no se ejecuta, si el individuo no tiene raciocinio, no es consciente (uso de razón) y es libre; y el segundo aspecto vinculado a la autoridad si esta no es legítima y acreditada tampoco podría tener algún efecto (una fuerza no es una autoridad). Y, ¿quién puede tener derecho a preguntar y obtener respuestas por los actos del individuo? Las probables respuestas son: Dios, uno mismo y la sociedad. Sin embargo es necesario puntualizar que identificamos dos aspectos, primero, que solo a quien le asume el derecho de solicitar cuentas de éstos actos puede definir y graduar la sanción por los mismos y la segunda es, a quien le asume esta autoridad, cual es su origen. (Fernandez Burillo, 2009, pág. 302).

La autoridad moral. Su fundamento

Se menciona el fundamento del derecho. Por ello, no se puede negar que la conciencia es la que posee la autoridad, la inherente al individuo o la propia y la que le asume a los demás, el derecho da respuesta a las necesidades humanas, por tanto es una realidad humana que considera la presencia de la “*persona*”, esto es, un individuo está sujeto en su vida cotidiana a normas y tiene derechos, la persona es un sujeto de la especie humana, que tiene derecho a tener una vida efectivamente humana, aunque no se sepa ni se sea consciente de ello. El tema en cuestión no es estar “*consciente*” únicamente, ni tener formada una conciencia moral, sino es la realidad, de ser un humano lo que le da a un individuo el derecho a demandar sean atendidas sus necesidades como tal. (Fernandez Burillo, 2009, pág. 304).

La norma de la moralidad

La acción moral tiene como norma subjetiva a la conciencia. A la “ley” se le denomina norma objetiva. La ley natural, llamada también ley moral, porque es la naturaleza humana su objetivo de estudio, en concordancia al principio rector del realismo como es: El ser define el obrar y el modo de ser la forma de obrar. De la misma manera que la norma de la verdad teórica es el ser real extra mental (las cosas mismas), asimismo la norma del bien, o verdad práctica, es la finalidad de las acciones del ser humano, es la naturaleza humana. La moralidad de las acciones se define como el

bien real y la libertad del ser humano. Qué es lo bueno, en sentido moral, es el bien integral del individuo ligado a su conducta pues a través de ella el bien moral será coincidente con el bien integral, en ese entender se analizará la naturaleza humana, la felicidad del hombre es obrar bien por tanto la ética está vinculada a la felicidad.. (Fernandez Burillo, 2009, pág. 308)

La ley moral

Las normas objetivas que conforman la ley moral demuestran principios de acción resultado de la verdad de conciencia. Estas normas objetivas son producto del uso de la razón y de las experiencias, es decir que únicamente los niños pequeños, enfermos mentales o impedidos no conocen las mismas. Pero también existen normas derivadas independientemente de estas de forma universal, por tanto para su ejecución se requiere de razonamiento diferente y específico y puede producirse el entorpecimiento de la conciencia por varios motivos, como ideologías de moda, tradiciones propias de una sociedad en particular o la ignorancia. Para comprender las normas de esta ley natural se muestra tres niveles. (Fernandez Burillo, 2009, pág. 309).

1. La razón práctica: (norma de primer orden) habilidad capacidad natural denominada sindéresis. Son tales como: “Evita el mal y *Haz el bien*,” “*Cumple tus deberes*”, “*Cumple las leyes justas*”, etc. Con relación a estas normas es imposible el error y la ignorancia.
2. El segundo orden de normas o principios, difieren de lo mencionado en el punto anterior porque precisan qué es “*lo debido*” o que es “*lo justo*”. Es el bien humano lo primordial. El bien se advierte a partir de la inclinación natural, es decir su pilar fundamental son las inclinaciones.
 - La vida es el bien primordial y todo lo vinculado a su conservación, de ahí la tendencia común de todos los seres es perseverar en el ser y la existencia.
 - Otra Ley natural el compartir la vida y su transmisión a través de la unión sexual. De ahí, que la unión de la mujer y el hombre, que los hijos tengan acceso a la educación, tener los bienes necesarios en condición de propiedad y otros se constituyen en derechos.

- La tendencia a conocer la verdad y tener derecho a la vida social son típicamente inherentes al ser humano, es considerada otra ley natural del ser humano el salir de la ignorancia, que eluda cualquier conflicto con los demás y tenga en consideración el respeto que debe tener a la autoridad legítima y el acatar la ley. Otros temas importantes (...) son la libertad política, científica y religiosa.

Todos los seres humanos tienen conocimiento de que es ilícito difamar, hurtar, matar, mentir, etc. Por tanto no podría decirse que exista incertidumbre menos ignorancia relacionada con este tipo de bien. Son los romanos antiguos con la idea de *ius gentium*, un -derecho de gentes-, o legalidad esta ley natural común a todas las naciones, que sustenta la censura a traición a la patria o la guerra de agresión, la piratería y otros. Estas normas son conocidas por todos y a pesar de no estar escritas son respetadas y acatadas, salvo los malvados.

3. Aquellas normas relacionadas con determinadas características culturales muy precisas se les denomina principios “*de tercer orden*”. La humanidad con relación a esta ley natural comete muchos errores y afronta una serie de incertidumbres, por ello su aplicación debe conllevar análisis y meditación, problemas como: el vínculo matrimonial y su estabilidad la unidad que ello implica, si vemos la economía las relaciones entre el trabajo y el capital, las implicancias de los avances de las tecnologías, la protección del medio ambiente, de la vida humana, la autoridad y las libertades en política, etc. todos estos problemas tienen una verdad basada en la razón, conocer sobre estos temas implica un tiempo determinado así como entender su complejidad, es la razón por la que se evidencian avances o retrocesos por estas diferencias entre culturas, etc., pero se debe analizar para definir qué es el progreso y qué es retroceso. (Fernandez Burillo, 2009, págs. 309, 310)

Las virtudes morales

Definición

En el sentido más amplio la virtud es un poder activo. De la valoración de cualidades morales y mentales del individuo se puede determinar el carácter moral de la persona. El vicio es una rutina mala en contraposición la virtud es un hábito bueno. Ambos tanto las virtudes como sus contrarios los vicios, son parte del carácter moral del individuo. En ese entender se dice que la virtud del ojo es ver y que la ciencia es la virtud de la inteligencia. En tal sentido, la virtud moral ordena a la voluntad al bien obrar.

Naturaleza y virtud

Se dicen cualidades logradas porque una característica de las virtudes es el lograr la perfección, por eso se “añaden”, son una “*segunda naturaleza*”, mejora al individuo dotándolo de humanidad. Las facultades como la voluntad y la inteligencia las utilizamos porque el ser humano las tiene, poseemos las virtudes porque se han utilizado las facultades. Aristóteles, añade que las virtudes no se crean “*ni por naturaleza, ni contra naturaleza, sino por se tiene natural aptitud para admitirlas y a través de la costumbre perfeccionarlas*”. ¿Qué se quiere decir con esto?, las virtudes no son innatas, se obtienen, a diferencia de los instintos, es más estas cualidades son espirituales (Fernandez Burillo, 2009, págs. 311, 312)

La prudencia

No se es, prudente cuando el individuo se acomoda a una situación y considera que el riesgo es su enemigo, el que se adecua a una mentira o a injusticias, el astuto no es prudente, el que esconde su intención y descubre métodos para desarrollar un plan malévolo. La prudencia es definida por los clásicos, como recta *ratio agibilium*, dicho de otra forma, es “*rectitud de razón para elegir*”, se juzga, cómo o que medios utilizan los individuos para lograr sus objetivos, cual es el valor de sus fines. La definición más apropiada de prudencia es “*descubrir el camino*”, la razón

por la que se le denomina virtud rectora. (Fernandez Burillo, 2009, págs. 311, 312) .

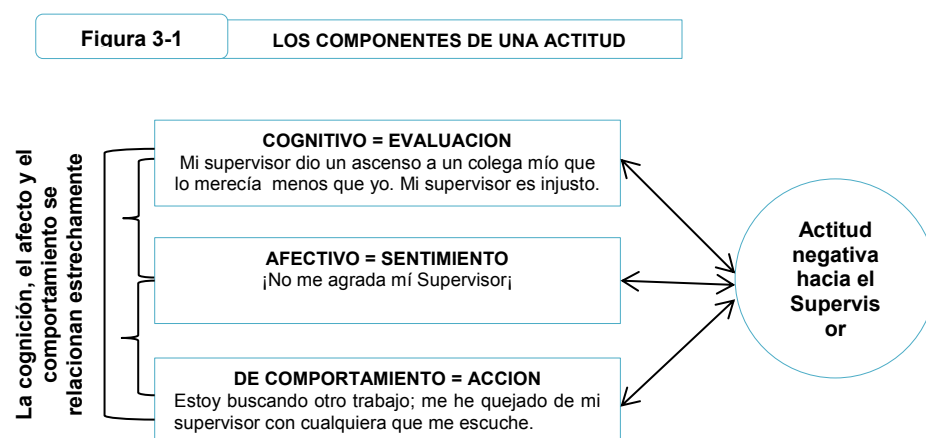
De la prudencia, como virtud rectora, depende todo. Aristóteles cuando define a la virtud en términos generales, lo hace considerando ésta, los términos que usa son: *“hábito de elegir, según un término medio, determinado por la razón tal como lo fijaría el hombre prudente”*. El hombre que no es prudente no es justo, no es valiente, es cobarde y temerario, etc. La supremacía de ésta virtud llamada prudencia o recta razón es equivalente a decir que todas las facultades humanas se subordinan al intelecto, o decir, que la fantasía o los deseos son de menor prioridad a la realidad objetiva. Lo que nos apetece no es lo bueno, lo bueno es lo que es, así las circunstancias sean adversas o difíciles de superar. Lo que educa en lo que es bueno, el saber qué hacer en cada caso en particular , es la prudencia virtud que señala lo que es bueno, tomando en consideración objetivamente al ser humano con su realidad y las coyunturas en las que se desenvuelve. (Fernandez Burillo, 2009, pág. 316).

Actitudes

La actitud es una expresión de valoración (positivas o negativas) con relación a individuos, eventos u objetos. Evidencian el sentimiento de alguien con respecto a un evento o algo en particular. Los autores dicen que las actitudes están conformadas por tres aspectos principales: cognición, afecto y comportamiento, se explicará con la siguiente afirmación “mi salario es bajo” que vendría a ser el aspecto cognitivo de una actitud, o sea, una expresión de la suposición de cómo es el objeto, creando el escenario ideal para el siguiente aspecto fundamental de una actitud, es decir el afectivo. El afecto viene a ser la parte emocional, el sentimiento que acompaña la actitud, que se denota en la expresión: “Estoy disgustado por mi salario bajo”. Finalmente, el afecto dirige a diferentes comportamientos. Un elemento de la actitud es el deseo de un determinado comportamiento con relación a alguien o algo (continuando con el ejemplo esta la afirmación: “buscaré otro empleo donde me paguen un salario mayor”). El identificar los elementos de las actitudes —cognición, afecto y comportamiento— ayuda a entender la complejidad que entraña y la

vinculación que hay entre cada uno de los mismos y el comportamiento. Es necesario considerar que estos elementos están muy relacionados. Tomando atención en la cognición y el afecto que muy ligados entre sí. Por ejemplo, si percibe y concluye que alguien lo maltrata injustamente. Es factible que inmediatamente se generen sentimientos relacionados al evento, esto acontece casi instantáneamente con el pensamiento. Se concluye que cognición y el afecto están ligados. (Robbins, 2009, págs. 70, 71).

La figura 3-1 ilustra la forma en que se relacionan los tres componentes de una actitud.



Principales actitudes hacia el trabajo

Nosotros tenemos actitudes muy variadas y gran cantidad, sin embargo el comportamiento organizacional amerita nuestro análisis para una cantidad reducida de actitudes vinculadas al desempeño, las que son valoraciones positivas o negativas que los colaboradores sienten con relación a ciertos aspectos del clima laboral. La mayoría de los investigadores en comportamiento organizacional, toman atención a tres actitudes: compromiso organizacional, satisfacción laboral e involucramiento en el trabajo. Actitudes que se consideran deben ser estudiadas son el apoyo organizacional que perciben y el involucramiento de los trabajadores. Otro tema de relevancia es que el trabajador éste satisfecho laboralmente y si se menciona las actitudes de los empleados, se está haciendo referencia a su satisfacción en él trabajo, que enuncia un sentimiento positivo relacionado con el cargo que resulta de la valoración de las características de este cargo.

El colaborador que tiene nivel elevado de satisfacción laboral posee un sentimiento positivo acerca de su cargo, en comparación con otro insatisfecho cuyos sentimientos serán negativos.

El que un colaborador se involucre en el trabajo es una definición vinculada a la satisfacción que siente en su labor, también se refiere a la medición del grado en que éste se identifica psicológicamente con el cargo que desempeña y estima que su nivel de producción es percibido como muy importante para la valuación personal. Los colaboradores que tienen un nivel alto de involucramiento en el centro laboral se identifican e interesan por las funciones que realizan. (...). Los altos niveles de involucramiento laboral (...) también se vincula con menos ausentismo y menores porcentajes de renuncia.

Compromiso organizacional. Es cuando un colaborador se compromete con las metas de la empresa en la que labora y su anhelo es pertenecer a ella siempre. La mayoría de las investigaciones están orientadas al apego emocional que tiene un colaborador hacia una organización y su identificación y creencia en sus valores, como “el estándar de oro” del compromiso de los colaboradores. (Robbins, 2009, págs. 145, 146).

d) Proceso económico: aspectos económicos de los procesos educativos.

En aspectos económicos y aspectos educativos se dan muchas relaciones e interacciones. Para que funcionen correctamente los procesos educativos están constituidos, incluyen y determinan varios aspectos económicos. Son estos temas comunes entre educación y economía los que definen el análisis y evaluación económica de procesos. Es un derecho básico del ser humano la educación, esta consideración es de aceptación universal, es más algunos investigadores se adentran más y señalan la gratuidad de la educación, como un derecho de todos y que no quepan consideraciones económicas en lo relacionado a su organización. (...) La cantidad de educación que deba consumirse es una definición que le compete a la sociedad, sin que ello signifique que ésta decisión la tome ignorando que, con ello ésta sacrificando la satisfacción de otras

necesidades básicas de la ciudadanía. (Johnes, 1993: 20). Es necesario señalar que, los temas económicos relacionados con la educación son ineludibles y revisten gran importancia, ya que éste implica inversión alta de recursos productivos, que bien podrían estar destinados a otras prioridades. (Pineda H., 2001, págs. 145, 146)

Asimismo de forma paralela, se puede ver que, cuando los recursos productivos y económicos han sido asignados a educación, éstos pueden ser administrados con mayor o menor eficacia, el conocer el grado de eficiencia con que administren éstos recursos está supeditado al buen funcionamiento del sistema de control económico que brindará información sobre los beneficios que genere además de conocer la rentabilidad de la educación. La Pedagogía recurre a la economía y utiliza sus modelos de gestión para asegurar una administración eficaz de recursos económicos asignados a la educación, aumentando su rentabilidad. A inicios de los años sesenta, los trabajos de Theodor Schultz y de Gary Becker, consideran la educación como una inversión. Los colaboradores en sus puestos de trabajo aumentan su productividad con educación, consecuencia incrementan sus ingresos en remuneraciones. Ello conlleva a una interrogante esencial: ¿la educación genera efectivamente mayor rentabilidad que otro tipo de inversiones?, y ¿Cuál es el tipo de educación que es más rentable? La absolución de estas interrogantes será basada en estudios específicos a cargo de la economía, disciplina que con sus técnicas y métodos determinará si esta inversión es rentable. (Pineda H., 2001, pág. 146)

Por otro lado, si la educación es una inversión que aumenta los ingresos individuales, los ingresos colectivos son el resultado social con los que se beneficia la sociedad. Es decir, sí hay rendimiento social de carácter económico que la educación genera. Economía y educación si tienen relación muy estrecha, y se evidencia por tanto la aportación de educación al desarrollo de las sociedades y contribuye al crecimiento económico. Es necesario hacer estudios acerca de la rentabilidad de la educación pues, coadyuvan a determinar la proporción de la demanda de los servicios educativos. Se debe considerar la planificación estratégica de los servicios educativos, cuando se administra la educación, con la finalidad de que la

oferta responda a la variación de la demanda de servicios y a los requerimientos de cada territorio. De ahí, la importancia de la planificación de la educación, que también, incide en la gestión eficiente de los servicios vinculados a la educación, otro punto de convergencia que se da en la educación y la economía. (Pineda H., 2001, pág. 146)

Ligado a eficacia en la gestión de la educación se identifica el tema de equidad de sistemas educativos y los efectos del acceso igualitario a oportunidades que generan las decisiones de corte económico en materia de educación, de mucha trascendencia hoy en día. La educación genera rentabilidad privada y social, pero las razones que sustentan las investigaciones sobre equidad son: ¿quién asume efectivamente los costes de la educación?, ¿quién se beneficia mayoritariamente con la rentabilidad de la educación? He ahí, la importancia del equilibrio entre la eficacia y la equidad de los servicios educativos, es un aspecto económico de los procesos educativos. (Pineda H., 2001, pág. 147)

Los servicios educativos se planifican, y necesitan ser financiados para que operen, la financiación para sector educativo puede ser de carácter público, privado o mixto las formas asociativas son variadas, las razones contrarias o a favor de diferentes formas de financiación adoptan un acentuado carácter ideológico, pero también tiene un sesgo económico — aunque la economía tiene un porcentaje de ideológica—, hallamos otro punto en común que respalda la necesidad de hacer estudios de corte económico sobre los fenómenos que se dan en educación. (Pineda H., 2001, pág. 147)

Habiendo concluido en que los servicios educativos requieren de financiación que les permita tener los recursos necesarios para su operación, debemos considerar la gestión y administración óptima de los recursos económicos, en tal sentido, se debe recurrir a principios y métodos de la microeconomía para, diseñar modelos y procesos de gestión vinculados a economía en las unidades educativas que viabilicen de forma eficiente la administración de recursos, lo que nos lleva a identificar un punto de convergencia entre el servicio educativo y economía.

Finalmente, se descubre interrelación entre el mercado laboral y el sistema educativo. Considerando, que un objetivo del sector educación es formar ciudadanos para determinados cargos, es decir, dotar a la sociedad de profesionales útiles. El desempleo, la precarización laboral y la inestabilidad, producto de cambios del entorno empresarial vertiginoso..., genera vínculos complejos entre educación y mercado laboral, por ello requiere de la participación de agentes educativos y económicos para arribar a soluciones para los dilemas de los últimos años: el derecho al trabajo es una necesidad básica que se debe atender con prioridad. La interacción e interrelación entre el mundo de la educación y lo económico son bastantes y variados y todos necesarios. Estos temas de convergencia sustentan la necesidad de efectuar estudios económicos acerca de los fenómenos educativos, dando así origen a una nueva disciplina: la Economía de la Educación. No obstante estas interacciones e interrelaciones son el motivo de estudio de la Economía de la Educación, varios de ellos, como el carácter aplicativo, puede ser considerado campo de estudio de la Teoría Educativa; lo que muestra los temas en común de ambas disciplinas que se señalan líneas arriba. (Pineda H., 2001, pág. 147).

e) Economía de la educación: concepto y objeto de la economía de la educación.

La Economía de la Educación, disciplina que permite evaluar los procesos educativos y analizar las actividades económicas inmersas en cada uno de ellos. La comprensión de los temas económicos que confluyen en la educación se logra recurriendo a las teorías, metodología e instrumentos de la «economía» razón por la cual se enfatiza en su estudio. Si el hincapié fuera en la «educación», la denominación sería «Pedagogía Económica» o «Educación Económica», (...) estos vínculos que se identifican entre la educación y la economía evidencian la importancia sustantiva que tiene ésta última. (...) así mismo intervienen otras «ciencias auxiliares» —como se las denominaba antaño—, y no es solo la Economía de la Educación, debido a esta participación multidisciplinaria de otras ciencias en la Educación, es que como conocimiento pedagógico, no llega a

normativizar integralmente cómo se debe hacer la educación, sino que, se ejecuta partiendo de conocimientos de una ciencia diferente a la Pedagogía es decir la economía, que viene a ser la que describe aspectos específicos de procesos educativos. Con estos criterios también coinciden otros economistas dedicados al estudio de la educación, que estiman que la Economía de la Educación es una Ciencia y vendría a ser una nueva línea de especialización de la economía. Con relación a este tema Grao e Ipiña, dice: « Si como ciencia de la educación puede ser considerada la Economía de la Educación, se debe aclarar que no viene a ser una ramificación de la Pedagogía sino, considerar que tanto la metodología, las áreas de estudio e investigaciones propias la economía no se relacionan con ésta» (Grao e Ipiña, 1996: 22). A la luz de estos considerandos podemos conceptualizar el término. Grao e Ipiña (1996: 22) y dice: la Economía de la Educación es: «Una disciplina dedicada al estudio de leyes y normas encargadas de regular el proceso de producción, los canales de distribución para el consumo del servicio educativo junto a otros bienes vinculados, es decir, estudia los productos inherentes a la actividad de educación, para lo cual se debe partir de la siguiente premisa, mientras las necesidades humanas son ilimitadas, los recursos que intervienen en estos procesos son limitados, ello exige de una gestión y administración de recursos que son escasos en el proceso educativo». Esta conceptualización, en resume es: Economía de la Educación es la disciplina dedicada al estudio de fenómenos económicos que se dan en la educación los resultados de éstos procesos vinculados a la actividad económica inciden en el desarrollo de la sociedad y crecimiento económico.

Esta ciencia social aplicada, como lo es la Economía de la Educación, sustenta, describe y sistematiza el objeto formal de su estudio como son, los resultados económicos de los procesos educativos, requisito para ser considerado un conocimiento científico. Como coinciden varios autores — Quintana (1980: 297), Grao e Ipiña (1996: 22), y tomando en consideración lo mencionado líneas arriba, sería doble el objeto de estudio de esta disciplina: porque se estudia y analiza temas económicos de uno o varios procesos de educación, como costos, el apalancamiento, la rentabilidad y la

planificación estratégica de la educación y un segundo objeto de estudio es el análisis del valor económico del servicio educativo considerado un factor de desarrollo económico.(....), también se debe mencionar que la sociología, el derecho, la psicología y primordialmente la pedagogía son disciplinas que de manera gradual han aportado con conocimientos lo que genera cambios además de concluir en su carácter interdisciplinario de esta ciencia. (Pineda P., 2001, pag. 148, 149)

f) Control

El control como tal, para cualquier actividad o proceso tiene una secuencia básica y los criterios que se utilizan en la implementación de los sistemas de control y la aplicación de técnicas son en líneas generales los mismos para controlar la ética en una organización o el nivel de calidad del producto que se oferta, o si se trata de controlar el efectivo o finanzas corporativas, o un procedimiento administrativo en particular y cualquier otra actividad. Un proceso de control contempla tres pasos:

1. Fijar metas u objetivos a cumplir.
2. Valorar los logros y el cumplimiento de metas u objetivos establecidos.
3. Subsanan la variabilidad que se diera en el cumplimiento de planes.

Establecimiento de estándares

Los criterios que los gerentes definen para su gestión son los planes, constituyéndose estos en la primera etapa de un sus sistemas de control; no obstante, hay detalles que por la complejidad de los mismos conducen a variaciones, para superar las mismas es que se dan categorías de estándares pues los gerentes, administradores o funcionarios que tienen la responsabilidad de supervisión ejercen el control de acuerdo a este sistema de estándares definidos en los planes, ya que los funcionarios encargados no podrían supervisar todo, por ello se establecen estándares especiales.

Los estándares vienen a ser los criterios de evaluación de desempeño, las tareas seleccionadas en el proceso de planificación en el que se establece los criterios de desempeño para que los gerentes y funcionarios encargados tomen conocimiento de la realidad y conozcan el estadio de cada actividad y no surja la necesidad de vigilar cada paso en el proceso de ejecución de los diferentes planes.

Corrección de desviaciones

Los estándares deben evidenciar los diferentes puestos de trabajo que se consideran en la estructura organizacional, para facilitar la evaluación del desempeño de esta forma la medición será apropiada, la corrección de desviaciones será eficiente y oportuna. Los gestores responsables conocen con precisión cómo y dónde aplicar medidas correctivas en concordancia con la asignación de funciones y responsabilidades individuales o grupales.

El enmendar errores y corregir desviaciones son acciones que permiten verificar que el control es parte de todo el sistema de gestión y administración y se relaciona con otras funciones gerenciales. Los gestores y/o administradores tienen atribuciones suficientes para corregir cuando modifican los planes y plantean nuevas metas (ésta es la ejecución práctica del principio del cambio de rumbo en la navegación o evaluación de planes derivados), cuando ejercen su función de organización aplicando criterios de reasignación o modificación de tareas; también pueden optar por corregir mediante la asignación de personal adicional, o una mejor selección y capacitación de los colaboradores o, un reajuste en la plantilla de personal, como un despido; otra forma de introducir correcciones es cambiando la dirección por una mejor, esto puede ser mediante, la redefinición de la descripción de tareas o aplicación de técnicas efectivas de liderazgo. (Koontz H., 2012, pág. 496)

g) Marketing

¿Qué es marketing? Es solo vender y publicitar, son algunas de las concepciones que se tiene de esta disciplina. Todos los días estamos frente a un bombardeo de tandas publicitarias en televisión, exposición de catálogos, ventas a través de la línea telefónica u ofreciendo productos utilizando el correo electrónico. Aunque, la publicidad y ventas son sólo áreas de un tema más amplio que es el marketing.

En la actualidad, el marketing no se debe conceptualizar tan solo como la ejecución de una venta (“hablar y vender”), sino como el de *satisfacer las necesidades del cliente*. Si el especialista en mercados conoce y entiende la necesidad del consumidor; si diseña productos innovadores con un valor

agregado que satisfaga al cliente; y si establece precios competitivos, si sus canales de distribución son rápidos, oportunos y promueve eficientemente, sus bienes y/o productos se venderán fácilmente. De acuerdo a lo que menciona el gurú de la administración Peter Drucker: “Lograr que las ventas sean innecesarias es el objetivo del marketing”. Las ventas y la publicidad son sólo una parte de una “mezcla de marketing” mayor, es decir, que son un conjunto de técnicas y herramientas a las que recurre el marketing para lograr la satisfacción de las necesidades del cliente y para implantar relaciones duraderas y eficientes con éste.

El marketing es un proceso administrativo y social en términos muy generales y es a través de éste que las empresas y los individuos satisfacen sus necesidades obteniendo lo que necesitan y desean canjeando valor con otros. En un ambiente de negocios más pequeño, el marketing considera la creación y fijación de relaciones redituables, de intercambio de valor agregado, con los clientes. Por lo tanto, el **marketing** es establecer relaciones sólidas con el cliente siendo un proceso que las organizaciones implementan para crear valor para su cliente a cambio obtienen valor de estos. (Kotler P., 2012, págs. 4, 5).

Necesidades, deseos y demandas del cliente

El concepto fundamental que sostiene el marketing son las necesidades humanas. Las **necesidades** humanas son etapas de carencia percibida e incluyen las necesidades *físicas* básicas de alimento, ropa, calidez y seguridad; las necesidades *sociales* de pertenencia y afecto; y las necesidades *individuales* de conocimientos y expresión personal. Los mercadólogos no crearon esas necesidades, sino que son una parte básica del carácter de los seres humanos.

Los **deseos** son la forma que adoptan las necesidades humanas, adaptadas por la cultura y la personalidad individual. Un hombre estadounidense *necesita* alimentos pero desea una Big Mac, papas fritas y una bebida gaseosa. Un individuo de Papúa Nueva Guinea *necesita* alimentos pero *desea* taro, arroz, camote y cerdo. Los deseos están moldeados por la sociedad en la que se vive y se delinear en términos de objetos que satisfacen necesidades. Cuando las

necesidades están amparadas por el poder de compra, se convierten en **demandas**. A partir de sus deseos y sus recursos, las personas demandan productos cuyos rendimientos le sumen una mayor cantidad de valor y de satisfacción.

Las compañías de marketing exitosas se esfuerzan por informarse y entender las necesidades, los deseos y las demandas de sus clientes. Efectúan investigaciones sobre el consumidor y analizan muchos datos de éste. Su personal, en todos los niveles (incluyendo las gerencias de alto nivel), están cerca de los clientes.

Ofertas de mercado: productos, servicios y experiencias

Las necesidades y los deseos de los consumidores se satisfacen con las ofertas de mercado, es decir, cierta combinación de productos, servicios, información y experiencias que se ofrece a un mercado para satisfacer una necesidad o un deseo. Las ofertas de mercado no solo son *productos* físicos. También incorporan *servicios*, actividades o beneficios que se ofrecen en venta, que son básicamente intangibles y que no terminan en la posesión de algo. Algunos ejemplos son los bancos, las líneas aéreas, los hoteles, la declaración de impuestos y los servicios de reparación para el hogar. De manera más general, las ofertas de mercado también incluyen otras entidades tales como *personas, lugares, organizaciones, información e ideas*. . (Kotler P., 2012, págs. 6, 7).

h) Cambio: Fuerzas para el cambio

Actualmente, ninguna compañía se encuentra en un ambiente estable. Aun las industrias estables por tradición, las de la energía y aparatos han notado –y continuarán experimentando– cambios turbulentos. Las organizaciones que tienen una participación dominante en el mercado de sus industrias tienen que cambiar, en ocasiones radicalmente.

Así, los ambientes dinámicos y cambiantes a los que se enfrentan las empresas de hoy necesitan adaptarse, y a veces con respuestas radicales y rápidas. Es “Cambiar o morir...” grito que dan los directivos en todo el mundo el día de hoy.

Por ejemplo, casi todas las empresas han tenido que adaptarse a un ambiente multicultural. Los cambios demográficos, inmigración y subcontratación también han incidido en la transformación de la naturaleza de la fuerza de trabajo.

La *tecnología* está cambiando los puestos de trabajo y las organizaciones. Escasamente, el tiempo que le demanda a una empresa adaptarse a un cambio tecnológico y ya llegan otros desafíos y oportunidades tecnológicas. No es difícil imaginar que la sola idea de una oficina sea un concepto anticuado en el futuro cercano.

Los *choques económicos* han seguido induciendo a cambios a las organizaciones.

La *competencia está cambiando*. La economía global implica la posibilidad de que los competidores lleguen del otro lado del mundo o del otro lado de la ciudad. La mayor competencia implica que las empresas exitosas serán las que cambien como respuesta a la competencia. Es prioritario el desarrollo de nuevos productos con rapidez e introducirlos al mercado a la brevedad posible. Se apoyarán en corridas de producción pequeñas, ciclos cortos del producto y una corriente seguida de productos nuevos. En otros términos, serán flexibles. Requerirán una fuerza de trabajo igualmente flexible y rápida en sus respuestas para que se puedan ajustarse a los cambios veloces y a condiciones radicales.

Las *tendencias sociales* no permanecen estáticas. (Robbins, 2009, págs. 619, 620).

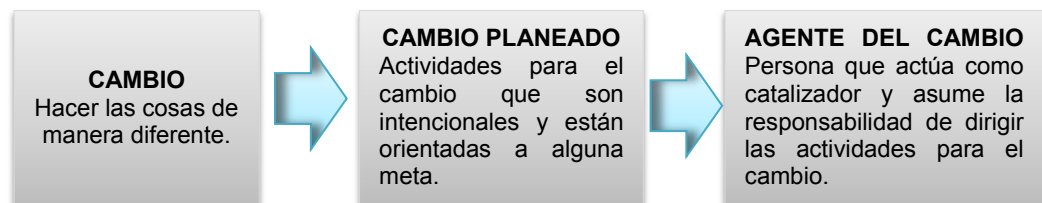
i) Cambio planeado

¿Cuáles son las metas del cambio planeado? en el fondo hay dos. La primera busca mejorar la capacidad de la empresa para adaptarse a cambios en su ambiente. La segunda está vinculado al cambio del comportamiento de los colaboradores.

Si una organización ha de sobrevivir es prioritario que responda a los cambios de su ambiente. Cuando la competencia introduce nuevos productos o servicios, las instituciones del gobierno publican nuevas leyes, salen del negocio fuentes vitales de suministros o se suscitan otros cambios similares en el ambiente, la empresa necesita adaptarse. Los esfuerzos por inducir a la

innovación, el dar poder a los colaboradores e introducir nuevos equipos de trabajo, son ejemplos de actividades de campo planeado cuyo objetivo es responder a cambios en el ambiente. Ya que el éxito o fracaso de una empresa se debe a las cosas que sus colaboradores hacen o dejan de hacer, el cambio planeado también tiene que ver con el cambio en el comportamiento de los colaboradores y grupos dentro de la organización.

¿Quién es responsable en las empresas de dirigir las actividades para el cambio? La respuesta es los **agentes del cambio**. Esos agentes del cambio son los gerentes u otras personas, colaboradores comunes de la empresa, nuevos empleados contratados o consultores externos. (Robbins, 2009, pág. 621).



FUENTE: (Robbins S., Judge T., 2009, pag. 621).

j) Innovación

Dijimos que el cambio significa hacer las cosas en una forma diferente. **Innovación** es un tipo de cambio más especializado. La innovación se vincula a nuevas ideas que se aplican para iniciar o mejorar un producto, proceso o servicio. Por tanto, la innovación implica un cambio, pero no todos los cambios significan ideas nuevas o conducen a mejoras importantes.

La innovación en las empresas varía desde mejoras pequeñas incrementales.

Fuentes de innovación *Las variables estructurales* fueron el origen de innovación potencial más estudiada. La revisión total de la relación entre la estructura e innovación conduce a las conclusiones siguientes. En primer lugar, las estructuras orgánicas contribuyen positivamente a la innovación, porque tienen menos diferenciación vertical, formalización y centralización, las empresas orgánicas facilitan la flexibilidad, adaptación y el intercambio de ideas fértiles que facilitan la adopción de innovaciones. En segundo lugar, tener

mucha antigüedad en la administración se asocia con la innovación. Pareciera que la antigüedad en la dirección da legitimidad y conocimiento de cómo hacer las tareas y obtener los resultados deseados. En tercer lugar la innovación se fortalece cuando hay recursos abundantes. Ya que éstos viabilizan que una organización enfrente la compra de innovaciones, recupere el costo de implementarlas, y asuma costos de las fallas. Por último, la comunicación entre las unidades es fluida en las empresas innovadoras. Estas empresas utilizan los comités, las fuerzas de tarea, los equipos de funciones cruzadas y otras estrategias que facilitan el encuentro a través de los límites departamentales.

Las empresas innovadoras propenden a tener *culturas* similares. Motivan la experimentación. Premian los éxitos tanto como las fallas. Festejan los errores. Desafortunadamente en demasiadas empresas se premia a las personas por la ausencia de fallas en lugar de la presencia de éxitos. Estas culturas eliminan el correr riesgo y con ello la innovación. Las personas sugerirán y probarán ideas nuevas sólo si sienten que tales comportamientos no implican castigos. Los gerentes en las organizaciones innovadoras consideran que las fallas son un subproducto natural de la exploración en lo desconocido. (Robbins, 2009, págs. 634, 635).

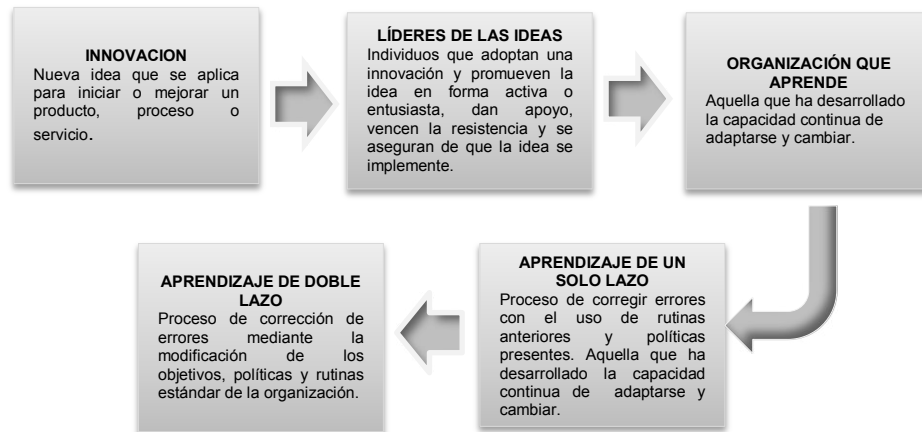
k) Organización que aprende: ¿Qué es una organización que aprende?

Una **organización que aprende** es aquella que ha desarrollado la capacidad permanente para adaptarse y cambiar. Así como los individuos aprenden, también las empresas lo hacen. “Todas las empresas aprenden, sean conscientes de ello o no: es un requisito sustantivo para asegurar su existencia en el mercado”. Sin embargo, algunas organizaciones de ellas lo hacen mejor que otras.

La mayoría de las empresas se ingresan en lo que se denomina **aprendizaje de un solo lazo**, que se refiere a la detección de errores en el proceso de corrección basado en rutinas anteriores y las políticas presentes. A diferencia, de las organizaciones que aprenden y utilizan el **aprendizaje de doble lazo**, que se da cuando se detecta un error se corrige, pero simultáneamente involucran la modificación de los objetivos, políticas y rutinas estándar de la organización. Éste aprendizaje de doble lazo desafía las hipótesis y normas arraigadas en una organización. De esta forma hay

oportunidades para llegar a soluciones esencialmente distintas para problemas y saltos notables en las mejoras. (Robbins, 2009, pág. 635).

CREACION DE UNA ORGANIZACIÓN QUE APRENDE



FUENTE: (Robbins S., Judge T., 2009, pag. 635)

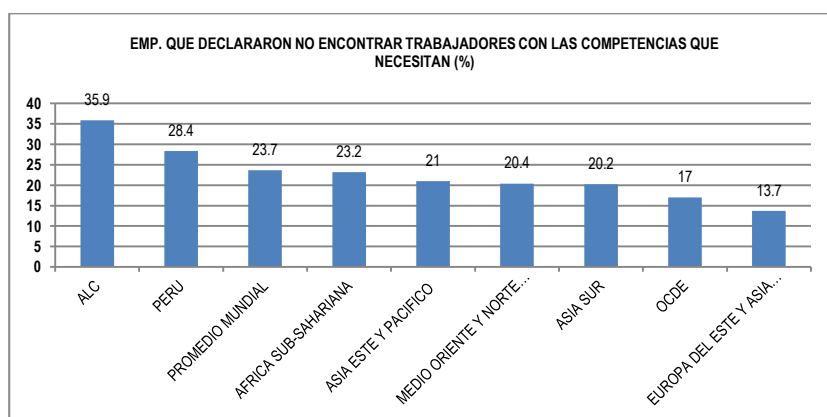
I) **Pertinencia de la educación: Mayor pertinencia de la educación para favorecer la inserción laboral de calidad.**

Una de las funciones básicas de un sistema educativo ha de ser la de formar a ciudadanos con habilidades y competencias suficientes que les garantice una mayor y mejor inserción laboral, facilitando su acceso a empleos formales y de calidad. En este sentido, el sistema educativo se constituye como uno de los principales mecanismos para la formación de competencias (o habilidades), que se explica como “un grupo de conocimientos, atributos y capacidades que pueden aprenderse y que facultan a los individuos para ejecutar una actividad o tarea de manera exitosa y consistente, pudiendo construir y extender el mismo a través del aprendizaje” (OCDE, 2013c). Por ello la pertinencia de la educación, es entendida como la cantidad en que esta otorga a los individuos competencias que se ajusten a las que necesita para cumplir con un trabajo de manera satisfactoria, es una de las dimensiones fundamentales de un sistema educativo.

En nuestro país, la pertinencia de las competencias se muestra en porcentajes bajos, lo que sugiere las dificultades que tienen las empresas para localizar trabajadores con las competencias necesarias para que desarrollen sus

actividades. Las competencias de los individuos se forman mediante diversas estrategias y en contextos variados, y es el sistema educativo uno de los principales mecanismos para lograr éste objetivo. En este sentido, el bajo desempeño educativo en el país es una de las principales causas de la baja pertinencia de las competencias, lo que se evidencia en la brecha que existe entre las competencias que poseen los trabajadores peruanos y las que efectivamente demanda el sector productivo. Esta magnitud tiene variaciones de acuerdo a diferentes fuentes de información. Tenemos aquellas que, señalan que cerca de un 30% de las empresas formales no encuentran trabajadores con las competencias que requieren para su actividad, especialmente concentradas en sectores de medio y alto valor añadido (Gráfico 3.1) (Banco Mundial, 2015; Melguizo y Perea, 2016). Según otras fuentes, que señalan, en esa misma dirección e incluso mencionan que el problema es de mayor magnitud, dicen: alrededor de 2 de cada 3 empresas (68%) reportan dificultades para cubrir sus vacantes en Perú, siendo en el año 2015 cuando se identificó como el segundo país con este problema a nivel mundial, ubicándose, muy por encima del promedio global de 38% (Manpower, 2015). Esta es una característica que compartimos con los países de América Latina y el Caribe, que en general se sitúan por encima del promedio mundial en las dificultades que tienen las empresas para cubrir vacantes.

GRAFICO 3.1 Empresas que declararon no encontrar trabajadores con las competencias que necesitan (%)



Fuente: Elaborado sobre la base de las Encuestas a Empresas, Banco Mundial.

La baja pertinencia de las competencias en el Perú también se evidencia mediante la convivencia de dos fenómenos, como son el subempleo y la subutilización de competencias, que demuestran la importante brecha que existe entre oferta y demanda de competencias laborales, que se agrava por la incidencia de la informalidad. (OCDE, 2016, págs. 20, 21)

m) Cultura organizacional.

La **cultura organizacional** es el modelo de comportamiento, es decir, son las creencias y los valores compartidos que los miembros de una organización tienen en común. La cultura puede inferirse a partir de lo que los colaboradores dicen, hacen y piensan dentro de un ambiente organizacional. La cultura incluye el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y modelos de comportamiento en un periodo dado, lo que significa que la cultura de una organización es estable y no cambia muy rápido. A menudo establece el estilo de la compañía y fija reglas implícitas para el comportamiento de las personas. Muchos de los lemas de las organizaciones dan una idea general de lo que representan, la influencia que tiene el líder en la cultura de la organización.

Los gerentes, en especial los de más elevado cargo, son los que crean el clima de la empresa: sus valores influyen en el rumbo de la misma. Aun cuando el término *valor* se utiliza de maneras distintas, un **valor** puede definirse como la creencia más o menos permanente sobre lo que es o no apropiado, orienta las acciones, el comportamiento de los colaboradores con relación al cumplimiento de las metas de la organización. Los valores pueden considerarse como una forma de ideología que incide en las decisiones cotidianas. (Koontz H., 2012, págs. 263, 265).

Técnicas de gestión.

Las técnicas de gestión que, en esta investigación, como parte del planteamiento teórico que integra el marco referencial, consideramos son: a) Investigación de mercado, b) Ventaja competitiva, c) Cadena de valor, d) Planeación estratégica, e) Evaluación de políticas públicas. f) Definición de sistemas.

a) Investigación de mercado.

La American Marketing Association propone la siguiente definición formal de la investigación de mercados:

La investigación de mercados, es la función que une al consumidor, al cliente y al público con el vendedor a través de la información, la misma que se utiliza para identificar y definir las oportunidades y los problemas del marketing; con la finalidad de generar, perfeccionar y evaluar las acciones de marketing; para el monitoreo del desempeño del marketing y plantear mejoras para su comprensión como un proceso.

La investigación de mercados detalla la información que se necesita para analizar esos temas, diseña las técnicas para recolectar la información, dirige y aplica el proceso de recopilación de datos, analiza los resultados, y comunica los hallazgos y las implicancias.

A partir de 2006, el sitio Web de la American Marketing Association, llamado Marketing Power (www.marketingpower.com) ofrece a los profesionales del marketing información (...) artículos de “prácticas adecuadas” y tendencias del sector. (...) se destaca la necesidad de información para la toma de decisiones, la investigación de mercados se define de la siguiente manera:

La **investigación de mercados** es la identificación, recopilación, análisis, difusión y uso sistemático y objetivo de la información con el objetivo de mejorar la toma de decisiones relacionadas con la solución de problemas y aprovechar oportunidades de marketing. Varios aspectos de esta definición son de interés. Primero, la investigación de mercados se dice que es sistemática: porque para todas las etapas del proceso de investigación de mercados se requiere de la planificación metódica, los procedimientos que se realizan en cada etapa son metodológicamente sólidos, están documentados y, preferentemente, se planean con anticipación. El uso del método científico se refleja en el hecho de que los datos se obtienen y analizan para probar ideas o hipótesis previas. (Malhotra, 2008, pág. 7)

La investigación de mercados busca aportar información precisa que refleje la situación real. Es objetiva y se debe ejecutar de forma imparcial. Aunque siempre tiene influencia de la filosofía del investigador, debería evitarse los sesgos personales o políticos del investigador o de la administración.

La investigación que tiene como objetivo un beneficio personal o político vulnera los estándares profesionales, ya que implica acciones deliberadas para obtener hallazgos predeterminados.

El objetivo de cada investigador debería ser “Averígualo y dilo como es”. La investigación de mercados considera actividades como: identificación, recopilación, análisis, difusión y uso de la información. Cada una de estas fases del proceso son importantes. Se identifica el problema u oportunidad de la investigación de mercados, luego se define la información que se necesita para investigar. Ya que, cada oportunidad de marketing se constituye en un problema que debe investigarse, se deberá utilizar de manera indistinta los términos “problema” y “oportunidad”. Luego, se detalla las fuentes de información pertinentes, se evalúa el beneficio de las técnicas de recopilación de datos que difieren en por su complejidad. Se emplea el método más adecuado para recolectar datos, los que se analizan e interpretan, y luego se hacen conclusiones.

Finalmente, los hallazgos, las implicancias y las recomendaciones se presentan en un formato donde la información sirva para la toma de decisiones de marketing. (Malhotra, 2008, págs. 7, 8).

b) Ventaja competitiva: creación de valor y rentabilidad.

La ventaja competitiva implica una rentabilidad superior. En el nivel básico, la rentabilidad de una compañía depende de tres factores: 1) el valor que los clientes le dan a los productos de la empresa, 2) el precio que ésta cobra por sus productos y 3) los costos que implica crear esos productos. El valor que los clientes le dan a un producto, es a partir de la utilidad que obtienen de él, la alegría o satisfacción que reciben cuando consumen o se constituyen en los propietarios. La utilidad debe diferenciarse del precio, pues representa lo que los clientes obtienen de un producto. (Hill W.Charles, 2009, pág. 80).

c) Cadena de valor

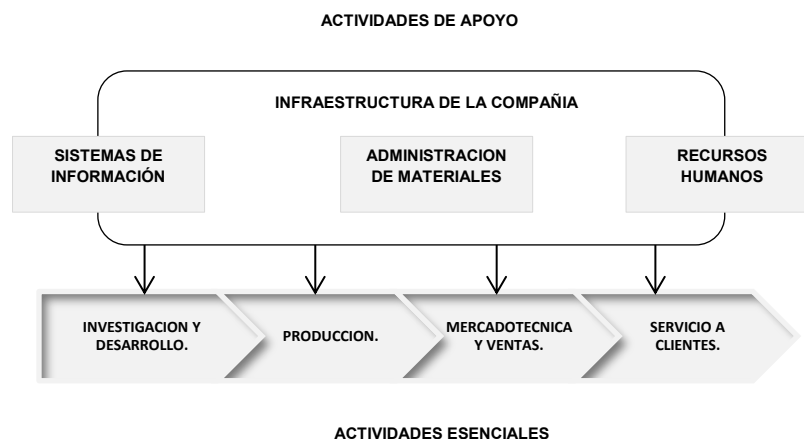
Todas las funciones de una empresa—como producción, mercadotecnia, investigación y desarrollo, servicio, sistemas de información, manejo de materiales y recursos humanos— están inmersos en la reducción de la estructura de costos y el incremento de la utilidad percibida (valor) de los

productos mediante la diferenciación. Lo primero en estudiar de este proceso, es la cadena de valor que se presenta en la figura 3.5.12 El término cadena de valor se refiere a la idea de que una empresa es una cadena de actividades que transforman los insumos en productos que valoran los clientes. Éste proceso de transformación significa una serie de actividades primarias y de apoyo que agregan valor al producto.

Actividades principales.

Las actividades principales son la que se vinculan con el diseño, creación y entrega del producto, su mercadotecnia, el servicio de atención al cliente y posterior a la venta. En la cadena de valor que se muestra en la figura 3.5 las actividades principales se desglosan en cuatro funciones: investigación y desarrollo, producción, mercadotecnia y ventas, y servicio a clientes. (Hill W.Charles, 2009, págs. 83, 84).

3.5 LA CADENA DE VALOR



FUENTE: Hill C., Jones G., 2009, pag. 83

d) Planeación Estratégica.

Se constituye en el proceso de planeación más amplia de la empresa. Sus características son:

- ✓ La proyección es a largo plazo, por tanto la incidencia, efectos y consecuencias abarcan varios años.
- ✓ Considera a la empresa en su integridad, todos los recursos y las áreas de actividad, y considera el alcanzar los objetivos organizacionales.

- ✓ Esa definida por los niveles estratégicos de la organización (en el nivel institucional), y corresponde al plan general, al cual están supeditados los demás. (Chiavenato I., 2006, pág. 146)

Formulación estratégica y análisis del negocio

“Cuando has comprendido el camino de la estrategia, no existe una sola cosa que no seas capaz de comprender”. Miyamoto Murais. La **formulación** estratégica es el modelo de decisiones que muestra los objetivos o metas que la empresa va a perseguir.

Permite definir el **diseño organizativo**, es decir, el tipo de organización económica y humana que somos o intentamos ser, la formulación estratégica y el **diseño organizativo**, se constituyen en el insumo para diseñar el plan de acción diario, donde se indica cómo se hace el trabajo cotidiano.

El resultado está conformado por la suma de la formulación estratégica, del diseño organizativo y del plan de acción diario. El día a día incide en un 95% en los resultados, lo que genera que las empresas no le presten mayor atención a la definición de su estrategia o a la organización de la empresa. No obstante, en un momento dado se deban plantear si, el funcionamiento de la empresa es el correcto, pues identificamos que algo falla en el sistema. (Galicia, 2010, pág. 22)

Lo que se debe tener claro es que si definen los objetivos empresariales, diseñan correctamente la organización y trabajan eficientemente el día a día, el resultado será mejor de lo esperado.

Elementos integrantes

La formulación estratégica se basa en cinco ideas básicas:

- ✓ La estrategia es la relación entre la empresa y su entorno.
- ✓ Debe responder a la visión, a la misión y a los objetivos de largo plazo.
- ✓ Fija políticas, valores y acciones para el cumplimiento de metas.
- ✓ Es un instrumento que permite realizar el análisis DAFO: analizar y combinar las amenazas y oportunidades del entorno con las fortalezas y debilidades de la empresa.
- ✓ Analizar los factores internos y externos, es decir, las amenazas y oportunidades existentes en el entorno de la empresa (estrategia), el soporte

necesario (estructura) y los objetivos fijados (resultado). (Galicia, 2010, págs. 22, 23).

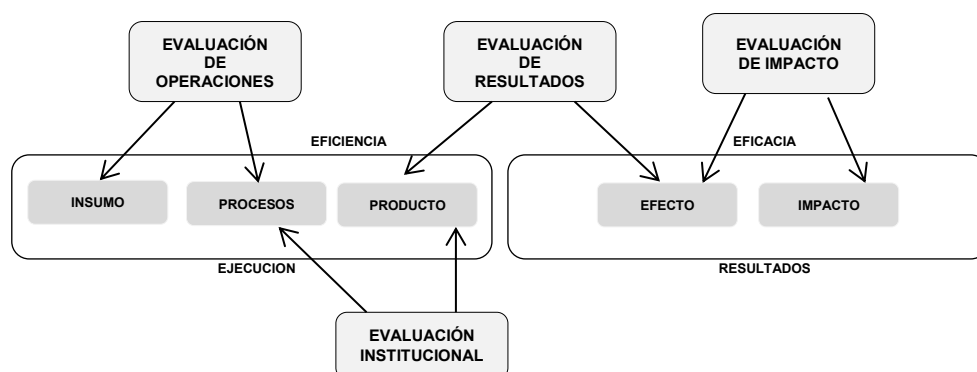
e) Evaluación de políticas públicas: a partir de la cadena de resultados.

Tipos de evaluación en relación a la cadena de resultados.

A partir de la cadena de resultados –insumos-procesos-productos-resultados-impactos- es posible plasmar varios tipos de evaluación, dependiendo de la forma como se combinen los conceptos que las conforman o del eslabón de la cadena de valor que se quiera analizar. Para ello, recordemos que el seguimiento se lleva a cabo entre los procesos y los resultados, mientras que la evaluación, centrada en la eficiencia y la eficacia, se realiza entre los procesos y los impactos. De la misma forma, el valor público se genera cuando los bienes y servicios provistos mediante actividades institucionales y programas o políticas son utilizados por los beneficiarios o demandados por los grupos meta, previamente focalizados. Así, la cadena de valor conlleva una oferta de bienes públicos que se muestra en los productos y una demanda de bienes públicos que se presenta en los resultados y los impactos.

El gráfico 28 muestra, en primer lugar, cómo a lo largo de la cadena de resultados, asociando los conceptos pertinentes, se definen diferentes tipos de evaluación: de operaciones, de resultados, de impacto e institucional; en segundo lugar, señala un primer núcleo que podríamos llamar de eficiencia-ejecución, donde se dan todos los insumos o recursos necesarios para llevar a cabo ciertos procesos, mediante los cuales se logran determinados productos; y, en tercer lugar, muestra la interconexión del núcleo eficacia-resultados, donde se identifican los efectos o repercusiones –positivas o negativas, deliberadas o involuntarias- en personas, instituciones y medio ambiente como consecuencia de la oferta de bienes y servicios que genera el programa o política. Estos efectos determinan el impacto o contribución al bienestar de las personas y la economía en general en el mediano y largo plazo.

Gráfico 28. Seguimiento, evaluación y valor en la cadena de resultados



FUENTE: García y García (2010:9); elaboración propia

n) Definición de sistemas

“El concepto de sistemas tiene un amplio uso. Los sistemas tienen fronteras, interactúan con el ambiente externo, lo que implica que las organizaciones son sistemas abiertos. Reconoce la importancia de estudiar la interrelación para planear, organizar y controlar en una organización, así como en los muchos subsistemas”. (Koontz H., 2012, pág. 23)

DISPOSICIONES OPERATIVAS.

Las disposiciones operativas que, en esta investigación, como parte de los planteamientos teóricos que integran el marco referencial, consideramos son: a) Manual de Organización y funciones de Directores de IEST, b) Gestión descentralizada, c) Gestión educativa orientada al logro de resultados.

a) Gestión descentralizada

La gestión descentralizada de la educación es una política priorizada por el Minedu para hacer reformas y cambios que se necesitan en el sector con la finalidad de proveer servicios educativos de calidad a los estudiantes de los distintos territorios del país y cerrar brechas de inequidad.

Ésta política da una nueva visión al proceso de descentralización educativa iniciado el año 2003, que estuvo dirigido a la transferencia de competencias y funciones, pues:

- Propugna el establecimiento de relaciones de coordinación entre los tres niveles de gobierno para que cada uno de ellos, cumpla con la responsabilidad que le corresponde.

- Busca la vinculación entre la oferta educativa y las características y potencialidades culturales, sociales y económicas que le caracterizan a cada ciudad de nuestro país por la diversidad territorial.
- Ofrece nuevas formas de acercamiento del Estado a la ciudadanía ya que articula al proceso de modernización de la gestión pública y asume sus apuestas centrales como son: orientar a los/as ciudadanos/as –con un servicio educativo de calidad que responde a sus necesidades- y al logro de resultados. –que se concreta en aprendizajes que logran los estudiantes en la institución educativa. (MINEDU, 2013, pág. 5).

b) **Gestión educativa orientada al logro de resultados.**

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública es re orientar la gestión al logro de resultados, y no solo concentrarse en el cumplimiento de funciones y procedimientos.

Los resultados se conciben como la **creación de valor público**, es decir que los cambios sociales –observables y medibles- se producen por la acción del estado, esto obedece o es una respuesta a las necesidades o demandas sociales y que producen cambios sustanciales en la calidad de vida de la población.

Esto supone la comprensión de las necesidades de las personas y en torno a ello organizar todos los procesos, de producto o de soporte, en función de los resultados que deriven en su mayor satisfacción, garantizando sus derechos, con el menor costo posible, dentro del marco de políticas públicas de Estado – nacionales, regionales y locales-, y según las competencias que corresponden a cada nivel de gobierno.

Se requiere una Administración Pública comprometida con la población para obtener los resultados que se necesita y rendir cuentas sobre el uso eficiente de recursos y que logros alcanzaron.

Considerar la gestión orientada a la obtención de resultados en la educación implica considerar prioritariamente en el sistema a la institución educativa, como responsable de la formación, y desde esta óptica establecer los procesos, insumos, actividades y productos que necesitan para alcanzar los aprendizajes. De esta forma, la gestión descentralizada de la educación busca

cumplir con los postulados de la ley general de educación aprobada en el año 2003. (MINEDU, 2013, págs. 9, 10).

Entorno – ámbito

Entorno local

El entorno local para ésta investigación, como parte de los planteamientos teóricos que integran el marco referencial, consideramos: a) Factores socio económicos y b) Factores socioculturales

a) Factores socio económicos.

Los indicadores demográficos y socioeconómicos están ligados al grado de desarrollo económico y las estrategias de distribución de la riqueza que genera la actividad económica. Al analizar estos indicadores en países más desarrollados, se puede ver que los valores más altos prevalecen en los que están relacionados con el bienestar de la población (nivel de ingresos, nivel educativo y esperanza de vida), a diferencia de lo que acontece en naciones menos desarrolladas, pobres o periféricas, donde predominan los que están relacionados con un bajo nivel de vida (analfabetismo y mortalidad infantil). (SI-EDUCA.NET, 2012).

Los factores socio económicos que en la presente investigación, se consideran como del entorno local y que integran el marco referencial consideramos son: precio, localización geográfica del cliente, nivel socio económico del cliente, políticas educativas, tecnologías de la comunicación, de la información, relación entre educación y el mercado laboral, interculturalidad.

b) Factores socio culturales.

Se utiliza el término socio cultural para hacer referirse a procesos o fenómenos relacionados con aspectos sociales y culturales de una sociedad. De tal manera, que un elemento sociocultural tendrá que ver únicamente con las realizaciones humanas que se vinculen y sirvan para organizar la vida comunitaria y para darle significado a la misma (ABC, s/f)

<https://www.definiciónabc.com/social/sociocultural.php>

Los factores socio culturales que en el presente estudio, son inherentes al entorno local y que integran el marco referencial consideramos son: migración interna, índice de empleabilidad, índice de subempleo de egresados, índice de

desarrollo humano, responsabilidad con el medio ambiente y social, tutoría en el proceso educativo.

5.1.1 Marco normativo

Normas internas

Las normas internas que son parte de las normas que rigen la gestión de la oferta del servicio educativo y que en esta investigación, integran el marco referencial, consideramos son: a) Políticas de gestión de cambio de enfoque en el marco de la descentralización. b) Instancias de coordinación intergubernamental. c) Normas de evaluación, seguimiento y control de gestión de oferta educativa.

a) Políticas de gestión de cambio de enfoque en el marco de la descentralización.

Documentos que evidencien el cambio progresivo del enfoque de función sectorial a un enfoque territorial del servicio público orientado a los ciudadanos (as). (MINEDU, 2013, pág. 6)

b) Instancias de coordinación intergubernamental.

Creación de comisiones intergubernamentales como espacio de coordinación intergubernamental, instancias de coordinación sectorial entre los diferentes niveles de gobierno convocatorias que se hacen por los ministerios. (MINEDU, 2013, pág. 6),

c) Normas de evaluación, seguimiento y control de gestión de oferta educativa.

Los ministerios en forma concertada con los gobiernos regionales y locales, deben diseñar y poner en marcha el seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión descentralizada del sector. (MINEDU, 2013, pág. 6).

Ley N° 30512, ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes, que en el capítulo I se consideran temas vinculados al objeto, ámbito, finalidad, rectoría y definición; en el capítulo II que menciona los principios de la educación superior la autonomía de los institutos de educación superior (IES) y de las escuelas de educación superior (EES); el capítulo III relacionado con, el régimen académico de los institutos y escuelas de educación superior, el capítulo IV que toca temas como: la creación, licenciamiento, acreditación y optimización de la oferta educativa de institutos y

escuelas de educación superior; el capítulo V del gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 29.- gobierno y organización de los IES y EES públicos los IES y EES públicos tienen el siguiente régimen de gobierno y de organización, y el sub capítulo II acciones de los gobiernos regionales. (republica P. I., 2016)

Procesos operativos

Los procesos operativos que son parte de la normatividad que guía la gestión de la oferta del servicio educativo y que en esta investigación, integran el marco referencial, se consideran: a) Procesos de gestión educativa orientados a los estudiantes b) Presupuesto.

a. Procesos de gestión educativa orientados a los estudiantes.

La gestión descentralizada de la educación asume la orientación al ciudadano y considera a los estudiantes como el centro de atención del servicio educativo, en sus correspondientes contextos territoriales. Por ello se plantea como el soporte institucional de los procesos estratégicos para conseguir cambios y resultados en los aprendizajes fundamentales. (MINEDU, 2013, pág. 8)

b. Presupuesto.

El estado moderno orientado a las personas implica que *“el estado destine recursos, diseñe procesos y defina productos y resultados en función de las necesidades de los ciudadanos. Por ende, sin perder sus objetivos esenciales, es flexible para adecuarse a las distintas necesidades de la población y a los cambios sociales, políticos y económicos del entorno.....”* (Política Nacional de modernización de la gestión pública (2013). Lima: Presidencia del Consejo de Ministros Secretaría de Gestión Pública.)

Infraestructura

La infraestructura que es parte de las normas que rigen la gestión de la oferta del servicio educativo y que en esta investigación, integran el marco referencial, consideramos son: a) Procesos críticos de gestión descentralizada.

a) Procesos críticos de gestión descentralizada.

Construcción de la matriz de gestión descentralizada, considerando cuatro procesos críticos siendo entre otros la gestión del desarrollo de la institución educativa, priorizando la infraestructura, procesos de gestión de la distribución de materiales y recursos educativos y procesos de gestión del desarrollo docente, con prioridad en la contratación. (MINEDU, 2013, pág. 21)

1.4. Experiencias exitosas

Las experiencias exitosas o aspectos vinculados a la gestión de la educación educativa de institutos técnicos que han tenido resultados positivos que superan a los logros y avances obtenidos en el Perú son las de los países de: a) Experiencia exitosa de Chile y b) Experiencia exitosa de México.

Experiencia exitosa de Chile

Los aspectos relevantes que pueden ser replicados en nuestro país debido a las similitudes existentes son:

a) Gobernanza.

La articulación es crucial para que la Formación Técnico-Profesional se desarrolle mediante el diálogo abierto y fluido entre los distintos actores públicos y privados vinculados a ella. Estado, trabajadores, estudiantes, empleadores e instituciones educativas deben trabajar en conjunto para asegurar la pertinencia de la formación considerando las exigencias de desarrollo social y económico del país, la calidad de los procesos de aprendizaje, y el reconocimiento del aporte de técnicos y técnicas a la sociedad. (Chile, 2016, pág. 15) (Ministerio de Educación- Chile mejor)

Para que la Formación Técnico-Profesional logre el propósito propuesto, se vuelve fundamental generar un diálogo social en torno a ella que vincule a todos los actores del sistema. Avanzar en la Calidad, Pertinencia y el desarrollo de trayectorias dentro del sistema formativo requiere que tanto el sector público (en su rol de regulador, de empleador y de formador) como el privado (mediante la incorporación de empleadores, trabajadores, instituciones formadoras y sociedad civil), participen activamente en la definición,

implementación y evaluación de políticas públicas en el área. (Ministerio de Educación- Chile mejor, 2016, pag. 24)

De este modo, tanto el Estado como el sector privado debe participar en los distintos niveles de toma de decisión: nacional (estratégicos; normativos y regulatorios); intermedios (sectoriales y territoriales); y locales (de operación e implementación directa). Los papeles que corresponderán a los sectores públicos y privados variarán dependiendo del nivel de toma de decisión asociado; y deberán complementarse para dar respuesta a las exigencias de los diversos actores participantes del sistema. (Ministerio de Educación- Chile mejor, 2016, pag. 24)

b) Política educativa

El Estado es, por definición, el ente regulador del sistema de Formación Técnico-Profesional. Como tal, es el responsable de liderar el diálogo social en torno a la FTP a nivel nacional, y definir la normativa y regulación respectiva en base a este diálogo. A nivel intermedio, el principal rol del Estado es contextualizar las definiciones de política pública y normativa a las necesidades de cada sector o territorio, y a la vez ofrecer apoyo a las instituciones de formación para la implementación de las resoluciones tomadas a nivel nacional. En el espacio local, el Estado además de ser uno de los proveedores de formación en un esquema mixto, es el responsable de mantener el diálogo con la comunidad local. (Ministerio de Educación- Chile mejor, 2016, pag. 24)

Consejo asesor de formación técnico profesional compuesto por los Ministerios de Educación, Trabajo y Previsión Social, Economía y Turismo, Hacienda, y Energía, la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y con la participación de expertos provenientes del mundo académico, laboral y de instituciones de Formación Técnico-Profesional. Se busca que, a lo largo de su vida, todas las personas cuenten con espacios que les permitan aprender y trabajar, y mediante ello apoyar al desarrollo social y económico del país y sus ciudadanos, que nos permita enfrentar con éxito los desafíos de la globalización y la incorporación creciente de la tecnología en nuestra vida cotidiana. (Chile, 2016, pág. 24) (Ministerio de Educación- Chile mejor)

Experiencia exitosa de México

Los aspectos relevantes que pueden ser replicados en nuestro país debido a las similitudes existentes son:

a) Oferta educativa articulada.

Para que esta tarea revista unidad de esfuerzo y la consecuente concordancia, debe ser ejecutada en todos los niveles de gestión: oficina central, consejos regionales, subdirecciones/asistencias y planteles. En este sentido es importante ejecutar actividades de sensibilización, fijación y programación de metas, la difusión, gestión creativa, vinculación real, determinar responsabilidades, empoderar racionalmente a los involucrados, reconocimiento ordenado de las buenas prácticas y la proactividad, evaluación y seguimiento continuo.

Una herramienta de información son las videoconferencias que han sido, y continuarán siendo efectivas, permite la consulta e inclusive la comunicación en tiempo real, precisamente en torno a estos eventos es que se estandariza el conocimiento y los procedimientos relacionados a determinadas actividades de trabajo en equipo, reduciendo tiempos de traslado, (...) relacionadas con las tareas que son parte de la construcción de la nueva oferta educativa de formación para el trabajo.

La estructura y alimentación de **nubes virtuales** permitirá constituir un **acervo documental colectivo para comunidades específicas**, con la posibilidad de difundir de manera eficiente la oferta, por ejemplo, se evitara el uso y distribución costosa de papel y otros recursos de almacenamiento, así como para la ejecución de los procesos de construcción de la oferta educativa, la revisión y generación de comentarios y aportes a la diversidad de documentos que integrarán esa oferta. Las **plataformas informáticas** son un medio complejo de **almacenamiento y consulta**, pero de trabajos técnicos especializados y participativos, a través de herramientas como de: **administración, seguimiento, realimentación, foros generales y restringidos, mensajería personal y múltiple**, etcétera. Al respecto, deben destacarse dos de las plataformas institucionales, la primera está relacionada con la oferta educativa propiamente dicha, cuyo objetivo es la presentación

oficial y consulta. Una vez que se cumpla con la elaboración, validación y alta de los planes y programas de estudio, recientemente estudiados, en conformidad a los cambios referidos, serán agregados a la oferta por transformar, con las mismas características de búsqueda.

La segunda plataforma está destinada a las **Academias Nacionales Docentes** y fue recién diseñada para el **trabajo colaborativo** entre los **presidentes y secretarios nacionales de academia**, que son líderes de esos cuerpos colegiados, a pesar de que se ha considerado la participación de los presidentes estatales respectivos. Mediante esta plataforma se han dado inicio a los trabajos asociados a la **innovación de la oferta** de los servicios, en concordancia a las orientaciones del **MEyAc** y **la Guía Metodológica de Diseño Curricular**. (México, 2015, págs. 16, 17)

b) Modelo educativo y académico.

La **Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo** (DGCFT) ha orientado sus esfuerzos, hace más de cinco décadas, a la oferta de servicios educativos de calidad, para la formación y desarrollo humano de las personas, con la finalidad de que participen de manera productiva y competitiva en el mercado laboral, contribuyendo de esa manera al desarrollo social y económico del país.

El conjunto de experiencias institucional y el aprendizaje consecuente a éstas, se registra en el marco filosófico de una **Organización que Aprende**, que demanda procesos de **anticipación, reacción y respuesta al cambio**. Es posible y exigible sostener el noble compromiso social de la misión original de la DGCFT, orientada a la formación de personas excluidas, en muchos casos, de otros servicios educativos y que necesitan de una incorporación rápida a una tarea productiva estable, con remuneración y socialmente útil, pero es posible, asimismo, avizorar **horizontes de innovación y transformación**, que respondan a la recreación de experiencias y a las necesidades progresivas y cambiantes del entorno.

Considerando, lo anterior, la DGCFT ha cambiado su **Modelo Educativo y Académico** como un marco regulador que aprovecha sus experiencias y ofrece un mayor enriquecimiento, sentido y diversificación de su oferta de servicios, con la concepción de que sus estudiantes son personas altamente

humanas e integrales, dentro de una realidad compleja que demanda **saberes teóricos, prácticos y axiológicos o de valores**, contextualizados en la diversidad de cambios del contexto **económico, productivo, social, cultural y educativo**. El replanteamiento del Modelo Educativo y Académico da una nueva visión acerca de la formación para el trabajo, tanto estructural como funcional. Representa una **perspectiva ampliada y pertinente para responder diferencialmente a los requerimientos del entorno**, de forma que no sólo se atiendan las demandas del aparato productivo, como tradicionalmente se venía haciendo, sino también atender otras grandes necesidades del contexto, como las vinculadas al fomento del emprendurismo en el país; la promoción de una vida sana y responsable, tanto individual como comunitariamente; así como el estímulo a proyectos personales de formación continua vinculados con el inicio, continuación o conclusión de otros estudios. (México, 2015, pág. 13)

1.5. Formulación del problema

El problema ha sido enunciado de manera interrogativa en sus tres partes y, de acuerdo a las prioridades del anexo 3, a través de las siguientes preguntas:

Preguntas sobre la primera parte del problema (Discrepancias teóricas)

- a) ¿La gestión académica considera, cuando diseña contenidos del currículo, el desarrollo de competencias blandas y la multiculturalidad de los clientes?
- b) ¿La oferta educativa está orientada a la satisfacción de la demanda del mercado educativo y contribución al desarrollo de la región?
- c) ¿El proceso de oferta y estructura de la organización educativa se plantea considerando los cambios del entorno, desarrollo social y cuidado del medio ambiente?
- d) ¿La comunicación entre los IEST y entidades del entorno, viabilizan los procesos inserción laboral del profesional técnico?
- e) ¿Tienen implementado un Plan de marketing basado en el estudio de las necesidades de mercado laboral de la región?
- f) ¿Qué procesos de gestión del talento humano docente tienen implementados en el IEST?
- g) ¿Cuáles son esas discrepancias teóricas y las causas de las mismas?

Interrogantes sobre la segunda parte del problema (Empirismos aplicativos)

- a) ¿Qué disposiciones operativas y/o normas internas vinculados a gestión de la cultura empresarial tienen implementados en los IEST?
- b) ¿La oferta educativa se diseña considerando las necesidades de profesionales que tienen los empresarios de la región?
- c) ¿Los procesos, la estructura orgánica y la infraestructura en los IEST están implementadas para satisfacer las necesidades del cliente?
- d) ¿El diseño de la oferta educativa se efectúa considerando factores socio económicos?
- e) ¿Los documentos técnicos normativos de procesos de enseñanza aprendizaje están concordados con la normatividad vigente?
- f) ¿Cuáles son los empirismos aplicativos y las causas de los mismos?

Preguntas sobre la tercera parte del problema (Deficiencias)

- a) ¿El talento humano capacitado responsable de impartir conocimiento de calidad conoce y está comprometido con los objetivos institucionales?
- b) ¿La infraestructura física y tecnológica facilita el proceso de enseñanza aprendizaje por competencias?
- c) ¿Qué estrategias de retención y desarrollo del talento humano están implementadas en los IEST para garantizar la sostenibilidad del proceso de formación del futuro profesional técnico?
- d) ¿Qué deficiencias tienen en materia de recursos humanos, infraestructura y tecnologías de la información y comunicación?
- e) Conocen los gestores de IEST acerca de experiencias exitosas en educación técnica de Chile y México u otros países?
- f) ¿Cuáles son las causas de las deficiencias?

1.6. Justificación de la investigación

a) ¿Por qué es conveniente llevar a cabo esta investigación?

La conveniencia de esta investigación radica en lograr el cambio de actitud de los gestores de instituciones educativas de nivel técnico cuando plantean la

“Oferta educativa” basada en compromisos que posteriormente no cumplen, generando desconfianza y coadyuvando así, a la percepción negativa que el colectivo tiene de éste nivel educativo, éstos incumplimientos también tiene efecto negativo en el cliente que ve frustradas sus aspiraciones por no lograr sus objetivos personales, pues su inserción en el mercado laboral es lento, por ello en ocasiones, pasan a formar parte del grupo de subempleados y en el peor de los escenarios abandonan la carrera dando lugar a la deserción, ésta investigación planteará estrategias que conlleven a cambiar esta situación.

b) ¿Para qué servirá esta investigación?

La investigación permitirá lograr que los directivos de los IEST como responsables de diseñar la “oferta educativa”, realicen esta tarea, no solo observando estrictamente lo estipulado en la ley del sector, sino que ésta sea además confiable, veraz y asumiendo la responsabilidad de evaluar su efectiva coparticipación en el desarrollo económico social de su localidad, en tal sentido lo manifestado no solo está vinculado a un tema de procesos y tecnología o normatividad sino a un tema actitudinal, de parte de los directivos de los IEST, como es el respetar un código de valores y su compromiso con él cliente, garantizando la participación efectiva de empresarios y niveles de gobierno local y regional, el asumir éstas responsabilidades, como encargados de la educación técnica y sus especialidades, implica la realización de estudios prospectivos que definan las necesidades reales del mercado laboral y la satisfacción del cliente.

c) ¿Qué aportará de nuevo esta investigación?

Se aportará criterios para el diseño de estrategias que posibiliten cambios en procesos y en actitud de los responsables de la dirección de IEST e instituciones vinculadas, pues el mandato de la Ley no es suficiente, es necesario sensibilizar, comprometer y motivar el talento humano dirigente que deben reconocer valores como la confianza y la veracidad, pilares fundamentales, para el ejercicio de sus funciones dentro de procesos de calidad, valorando la supervisión y control como una oportunidad de mejora continua y no como un procedimiento cuyo incumplimiento concluye en una

sanción, se planteara procedimientos a seguir en las instancias ejecutivas de nivel Regional al amparo de disposiciones específicas. Plantear estrategias que conlleven a que el colectivo reconozca la oportunidad que significa la educación superior técnica como alternativa de desarrollo económico y social y lo más importante que el cliente considere a la educación técnica como una alternativa de éxito profesional y calidad de vida.

d) ¿Cuáles serán los beneficios que proporcionará esta investigación?

La investigación generará los siguientes beneficios:

- Que los clientes opten por esta alternativa de educación profesional que les permitirá mejorar sus ingresos y calidad de vida en el corto plazo, beneficiándose con una educación técnica de calidad.
- Los estudios prospectivos, se constituirán en una práctica necesaria y obligatoria de los IEST, lo que permitirá identificar líneas de formación acorde con los avances tecnológicos y necesidades del mercado, dejando de considerarse en nuestra región únicamente alternativas tradicionales, sino pasar a considerar también el sector minero, hidrocarburos y otros campos ocupacionales que requieren de profesionales de nivel técnico especializado diferentes a las que se imparten habitualmente en los IEST.
- Implementación de unidades de investigación en los Institutos de educación superior donde la innovación y la creatividad se constituyan en la solución a la diversa problemática regional.
- La responsabilidad social empresarial se asuma como práctica cotidiana de parte de estas instituciones educativas, como una unidad organizativa más en su estructura que, coordine con instituciones del Estado y privadas, dejando de lado el actuar asistencialista que se imprime a esta tarea tan importante. Asimismo considerar esta tarea parte del código de valores que el estudiante debe aprender, dejando de ser una estrategia de marketing para los IEST.
- Motivar a que los niveles de gobierno local y regional a través de las instancias correspondientes, asumen su responsabilidad activa en la

determinación de necesidades de profesionales técnicos en concordancia con los planes de desarrollo de mediano y largo plazo.

- Verificar que los lineamientos generales vinculados a la gestión de la oferta educativa de los IEST estén armonizados con la legislación de este nivel educativo.

e) ¿Quiénes serán los beneficiarios y de qué modo?

La investigación beneficiará a la población estudiantil y padres de familia vinculados al distrito de Cusco, pues los compromisos asumidos durante el proceso de la Oferta educativa de parte de los IEST se deberá cumplir, la ley correspondiente prevé este hecho y ha implementado los mecanismos de control que asegura el cumplimiento del mismo. Esta investigación determinará en que instancia o proceso se da el cuello de botella, que motiva tales incumplimientos planteando alternativas de solución viables y sostenibles en el tiempo, para evitar así la frustración de los clientes, ya que al tener infraestructura física, tecnológica y demás requisitos mínimos estipulados en la Ley, éstas instituciones educativas si garantizan una formación de calidad y consecuente inserción del profesional al mercado laboral logrando así el éxito profesional y mejores niveles de calidad de vida.

f) ¿Qué es lo que cambiará con la investigación?

La investigación permitirá el cambio en la percepción del colectivo con relación a la imagen negativa que actualmente se tiene de la educación técnica, reconociendo la calidad y los beneficios que implicaría optar por este nivel educacional, viendo esta alternativa como una forma de lograr el desarrollo económico de la Región, se perciba además como una oportunidad de cambio y crecimiento personal en el corto plazo, logrando así incrementar el porcentaje de profesionales técnicos en especialidades novísimas en la localidad y cubrir la demanda existente.

g) ¿Cuál será la utilidad de esta investigación?

La investigación será útil para otros investigadores interesados en el tema que pueden tomar como antecedente el presente estudio y ampliar la misma a otros departamentos del país pues debido a la pluriculturalidad que tenemos, las necesidades son diferentes y las estrategias para motivar

y lograr que el cliente elija esta alternativa de educación superior deberán ser diferentes probablemente, o quizás el investigador decida evaluar si las recomendaciones y las conclusiones a las que se arribe en esta investigación fueron las pertinentes.

h) ¿Ayudará a resolver algún problema práctico esta investigación?

La investigación ayudará a resolver el problema de la oferta que no se cumple y no responde a las necesidades reales de la sociedad, y cubrir la demanda insatisfecha de profesionales técnicos especializados en nuestro país, dando oportunidad a nuestros coterráneos a mejores niveles de vida sin necesidad de migrar a otras ciudades reconociendo las ventajas de generar desarrollo en su zona.

i) ¿Por qué es significativo el problema de investigación?

El problema es significativo porque afecta a parte de la población vulnerable de nuestra localidad que recupere la credibilidad en la Oferta de las instituciones educativas de nivel superior técnica y que efectivamente la educación que reciben les permita resolver problemas de la realidad que les tocara vivir con habilidades y competencias suficientes para responder a las demandas de un entorno competitivo y cambiante.

j) ¿Permitirá llenar algún vacío del conocimiento a través de esta investigación?

Esta investigación permitirá reafirmar la concepción de que la ejecución o aplicación de un dispositivo legal administrativo tiene un alto componente de criterio y sentido común, René Descartes decía que: *“no basta tener un sano juicio, ya que lo esencial es aplicarlo bien y sin sentido común es muy complicado hacerlo con certeza”* y esta necesidad es latente en nuestra sociedad más si ésta infraestructura legal y administrativa del Estado se ha formulado y diseñado para una realidad diferente a la que se vive en cada región de nuestro país, por tanto es indispensable su adecuación al modus vivendi de cada zona de intervención o donde será aplicada la norma, ello nos lleva a la imperiosa necesidad de que simultáneamente es exigible que el recurso humano involucrado en estos procesos además de su formación técnica profesional adopten normas de conducta basada en valores como la verdad que está vinculado a la honestidad para cumplir con lo que Ofertan en

el mercado educativo, es decir que es deber de éstos gestores el armonizar las rentabilidad empresarial y el derecho del cliente o ciudadano a recibir lo que adquirió y ver sus expectativas satisfechas es decir ser profesionales exitosos y con calidad de vida, para ello es necesario evaluar la oferta desde un punto de vista basada en valores.

1.7.HIPÓTESIS

5.1.2 Hipótesis global

El proceso de gestión de la oferta de carreras técnicas profesionales en el distrito de Cusco (A) se ejecuta con discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias ($\sim X$) que afecta negativamente en el desarrollo económico de la región, por el desconocimiento o mala aplicación de planteamientos teóricos relacionados, por imprecisión o desconocimiento de las condiciones del entorno, interpretación errónea o incumplimiento de las normas y por no aprovechar de experiencias exitosas de otros países ($\sim B$).

5.1.3 Sub hipótesis

Los responsables de la gestión de la oferta educativa (A_1) tienen Discrepancias teóricas (X_1) por desconocimiento o aplicación inadecuada de planteamientos teóricos como: conceptos básicos ($\sim B_1$) y técnicas de gestión ($\sim B_2$) lo que se evidencia en procesos operativos ($\sim B_7$) divergentes.

Fórmula de la sub hipótesis “a” según Anexo 4:

“a” $A_1; \sim X_1; \sim B_1; \sim B_2; \sim B_7$

Dónde:

$\sim X_1$ = Discrepancias Teóricas.

A_1 = Responsables

$\sim B_1$ = Conceptos básicos

$\sim B_2$ = Técnicas de gestión

$\sim B_7$ = Procesos operativos

Arreglo con el cual se ha formulado según el lenguaje común “a”

Arreglo 1: $A_n; \sim X_n; \sim B_n$

Se producen empirismos aplicativos ($\sim X_2$) en la implementación de Actividades (A_2) como sistemas de gestión que no guardan relación con las

disposiciones operativas ($\sim B_3$), ni las normas internas ($\sim B_6$) y tampoco consideran condiciones del entorno como: factores socioeconómicos ($\sim B_4$) y factores socioculturales ($\sim B_5$).

Fórmula de la sub hipótesis “b” según el Anexo 4

“b”; $\sim X_2$; A_2 ; $\sim B_3$; $\sim B_6$; $\sim B_4$; $\sim B_5$.

Dónde:

$\sim X_2$ = Empirismos aplicativos

A_2 = Actividades.

$\sim B_3$ = Disposiciones operativas

$\sim B_6$ = Normas internas.

$\sim B_4$ = Factores Socioeconómicos.

$\sim B_5$ = Factores Socioculturales.

Arreglo con el cual se ha formulado según el lenguaje común “b”

Arreglo 2: $\sim X_n$; $\sim A_n$; B_n .

Por tener infraestructura ($\sim B_8$) insuficiente e inadecuada, no aprovechar las experiencias exitosas como las de: Chile ($\sim B_9$) y México ($\sim B_{10}$) se originan deficiencias ($\sim X_3$) en el cálculo de necesidades de recursos (A_3) para la gestión de la oferta.

Fórmula de la sub hipótesis “c” según el anexo 4:

“c” $\sim B_8$; $\sim B_9$; $\sim B_{10}$; $\sim X_3$; A_3 ;

Dónde:

$\sim X_3$ = Deficiencias.

A_3 = Recursos.

$\sim B_8$ = Infraestructura

$\sim B_9$ = Experiencia exitosa de Chile.

$\sim B_{10}$ = Experiencia exitosa de México.

Arreglo con el cual se ha formulado según el lenguaje común “c”

Arreglo 3: B_n ; $\sim X_n$; $\sim A_n$.

1.8.OBJETIVOS

5.1.4 Objetivo general

Analizar y proponer estrategias para la gestión de la oferta educativa en las carreras técnicas de los Institutos de Educación Superior Tecnológica del distrito de Cusco, con relación a un marco referencial que integre planteamientos teóricos, normas vigentes, condiciones del entorno local y experiencias exitosas de países de culturas similares; mediante un tipo de investigación aplicada, explicativa-causal y de análisis: mixto predominantemente cualitativo, pero con precisiones cuantitativas, que pretende identificar, describir e interpretar las causas del problema y de cada una de las partes del mismo, que permita formular alternativas de solución y/o recomendaciones que contribuyan al planteamiento de una oferta educativa que coadyuve al desarrollo económico en la región.

5.1.5 Objetivos específicos

Para alcanzar el objetivo general se deberán lograr los siguientes objetivos específicos:

a) Definir, seleccionar y priorizar los Planteamientos teóricos relacionados con la oferta educativa, tales como: conceptos básicos ($\sim B_1$), técnicas de gestión ($\sim B_2$); Normas vinculadas a la oferta de carreras profesionales técnicas, disposiciones operativas ($\sim B_3$); condiciones del entorno tanto factores socioeconómicos ($\sim B_4$) como factores socio culturales ($\sim B_5$), normas internas ($\sim B_6$), procesos operativos ($\sim B_7$), infraestructura ($\sim B_8$) y las experiencias exitosas de Chile ($\sim B_9$) y México ($\sim B_{10}$) para identificar las causas por las que ésta no guarda relación con las necesidades reales del mercado laboral.

Lo mencionado integrado al marco referencial que servirá para analizar la oferta de las carreras profesionales en el distrito del Cusco.

b) Describir los sistemas de gestión inherentes al proceso de la oferta de carreras profesionales en el distrito del Cusco, con variables prioritarias como: responsables (A_1), Actividades (A_2) y recursos utilizados (A_3).

c) Comparar mediante un tipo de investigación aplicada, explicativa-causal y un análisis predominantemente cualitativo, pero, complementariamente con

precisiones cuantitativas, (con el apoyo de programas computarizados: Atlas TI, MS office), que describe e interpreta las causas del problema y cada una de sus partes del mismo, con referencia a cada parte o variable del marco referencial que sea atingente.

- d)** Especificar las causas, relaciones o motivos de cada parte o variable del problema: Discrepancias teóricas ($\sim X_1$), Empirismos aplicativos ($\sim X_2$) y Deficiencias ($\sim X_3$).
- e)** Proponer estrategias y recomendaciones para que la oferta de carreras profesionales en el distrito de Cusco armonice con la formación técnica que demanda del mercado laboral considerando tendencias globales coadyuvando al desarrollo regional de tal manera que se eliminen las Discrepancias teóricas ($\sim X_1$), se superen los empirismos aplicativos ($\sim X_2$) y se corrijan las deficiencias ($\sim X_3$).

II. METODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y DE ANÁLISIS

2.1.1 Tipo de investigación

- a) Es una investigación APLICADA, porque su finalidad es dar solución a un problema práctico de la realidad concreta que se da en el tiempo y ocupa espacio: la oferta educativa técnica profesional; a la que se aplican planteamientos teóricos-científicos, como: teorías, técnicas, procedimientos, sistemas, que sean “atingentes” o estén directamente relacionados con esta parte de la realidad tomada como objeto de estudio lo que nos permitirá ver si, en esa realidad, son conocidos, si son respetados o si están siendo bien aplicados, éstos planteamientos. Todo lo mencionado junto a otros sub factores forman parte del marco referencial. (Caballero R., 2014, pág. 307)
- b) Esta investigación es EXPLICATIVA porque trasciende los niveles exploratorios y descriptivos que se usa para llegar al nivel explicativo, porque también responde a la pregunta ¿Cómo es la realidad? (descripción), trata de responder a la pregunta ¿por qué? es así la realidad que se investiga. (Caballero R., 2014, pág. 307)
- c) Es CAUSAL, porque mediante el cruce de variables del problema, la realidad y el marco referencial se plantea sub hipótesis y, luego, la hipótesis global integradora, buscando encontrar las causas de las partes del problema. (Caballero R., 2014, pág. 307).

2.1.2 Tipo de análisis

Es mixto, predominantemente cualitativo, pero siempre que sea posible con precisiones cuantitativas. (Caballero R., 2014, pág. 307)

2.2. VARIABLES

2.2.1 Identificación de las variables

Dados los cruces de variables que consideran las sub hipótesis, para obtener datos que al ser tabulados y mostrados como información, permite formular apreciaciones descriptivas que serán calificadas e interpretadas en el proceso de análisis, con la finalidad de integrarlas y resumirlas para que, luego éstas evaluaciones resultantes del análisis, sean utilizadas como

premisas para contrastar cada sub hipótesis con las que están directamente relacionadas. En ésta investigación se requiere obtener datos de los dominios de las siguientes variables:

A: Variables de la realidad (variables intervinientes en la relación causas, que desempeñan el papel de causas minoritarias)

A₁ = Responsables.

A₂ = Actividades.

A₃ = Recursos.

B: Variables del Marco Referencial (Variables independientes en la relación causal que desempeñan el papel de causas mayoritarias de las variables del problema).

Teóricas.

~**B₁** = Conceptos básicos

~**B₂** = Técnicas de gestión.

~**B₃** = Disposiciones operativas

Entorno Local

~**B₄** = Factores socioeconómicos

~**B₅** = Factores socioculturales

Normas que la rigen

~**B₆** = Normas internas.

~**B₇** = Procesos operativos.

~**B₈** = Infraestructura.

Experiencias Exitosas

~**B₉** = Experiencias exitosas en Chile.

~**B₁₀** = Experiencias exitosas en México.

~**X: Variables del Problema** (Variable dependiente en la relación causal que desempeñan el papel de efectos o consecuencias de las variables del marco referencial)

~**X₁** = Discrepancias Teóricas.

~**X₂** = Empirismos aplicativos

~**X₃** = Deficiencias

2.4. Población y Muestra

2.4.1. El universo de la investigación

El universo de la investigación abarca la sumatoria de todos los datos de los dominios de todas las variables, que se entrecruzan en todas las sub hipótesis que se evidencia en el anexo 4 del presente documento, que deben ser contrastadas y que ya se identificaron en el numeral 4.1

Población de informantes y muestra

Población de informantes: es de responsables: que integra a los representantes del Gobierno Regional, representantes de la Dirección de educación Cusco, directivos de IEST y docentes.

a. Población de informantes: Directivos por entidades

La población de informantes directivos es muy pequeña ya que solo comprende a los ejecutivos del Gobierno Regional (2) se entrevistará al 50% de éste grupo, será 1 director; la Dirección de educación (4) se entrevistará al 50% de éste grupo y serán 2 directores y los Directivos de los Institutos de educación técnica superior (3) se entrevistaría al 50% de éste grupo que, serían 2 directivos. Se entrevistara a (5) cinco informantes.

Población de directivos por entidades.



Figura N° 1: Porcentaje de directivos por entidades

Fuente: Elaboración propia, en base a guía de entrevista

Apreciación:

20% de los directivos del Gobierno regional, 40% de los directivos de la Dirección de Educación, 10% Directivos IST público, 30% directivos IEST privado.

Población de directivos por antigüedad en el cargo.

Población de directivos por antigüedad en el cargo

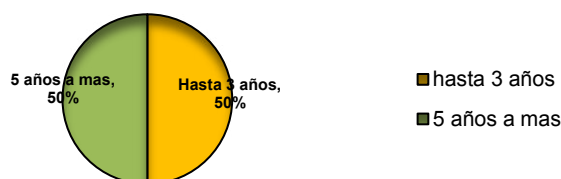


Figura N° 2: Población directivos por antigüedad en el cargo.

Fuente: Elaboración propia, en base a guía de entrevista

Apreciación:

50% de los directivos con hasta 3 años de antigüedad en el cargo, 50% directivos con antigüedad de 5 años a más en el cargo.

b. Población de informantes: docentes de los institutos superiores técnicos.

La situación es similar en el distrito de Cusco, no se tiene institutos técnicos del estado, sin embargo se tomara en consideración a un IEST público de la provincia de Cusco e institutos privados los más significativos, se aplicara la guía de entrevista a los Docentes de IEST que respondan al criterio de más antiguos en cada organización, profesión, y/o especialización que ostentan.

POBLACION DE DOCENTES POR ENTIDAD

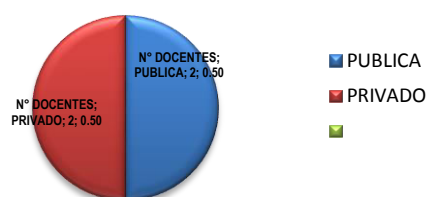


Figura N° 3: Población de docentes por entidad

Fuente: Elaboración propia en base a guía de entrevista

Apreciación:

50% docentes de Institución pública, que corresponde a un total de 2 docentes y 50% docentes de instituciones privadas que corresponde a 2 docentes.

Población de docentes por antigüedad

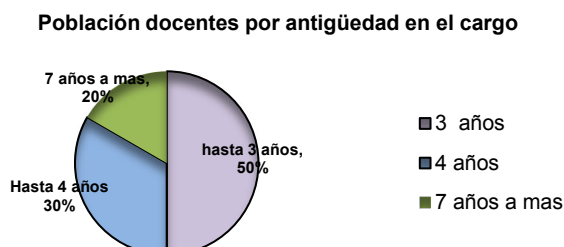


Figura N° 4: Población de docentes por antigüedad en el cargo

Fuente: Elaboración propia, en base a guía de entrevista

Apreciación:

50% docentes con 3 a 4 años de antigüedad en el cargo, 30% docentes con 4 a 7 años de antigüedad en el cargo y 20% docentes de 7 a más años de antigüedad en el cargo.

Población de docentes por profesión o especialidad.

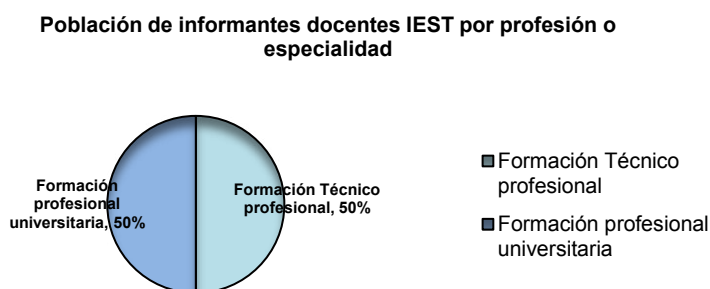


Figura N° 5: Población de docentes por formación profesional

Fuente: Elaboración propia, en base a guía de entrevista

Apreciación:

Se considera a docentes con formación profesional universitaria 50% y con formación profesional técnica profesional 50%.

2.5. Técnicas, instrumentos, informantes o fuentes a las que se aplicará cada instrumento

Habiéndose realizado los cruces de las sub hipótesis que se muestran en el Anexo 4 y el resumen anexo 6, donde se especifica las técnicas e instrumentos que se utilizará para contrastar las mismas a continuación se detalla cada una de ellas:

a) Técnica del análisis documental, se utilizará como instrumentos de recolección de información las Fichas textuales y de resumen para lo cual se recurrirá a fuentes como: Libros especializados, documentos oficiales, base de datos de instituciones oficiales, boletines, revistas especializadas, internet, que nos permitirá obtener datos de los dominios de las variables: Conceptos básicos, técnicas de gestión, procesos operativos, factores socioeconómicos, factores socio culturales, experiencias exitosas de Chile y de México.

Ver el anexo 6 (del que se resumen) con su complemento el anexo 5 y su concatenación con el anexo 4

b) Técnica de la entrevista, se utilizará para el recojo de información de campo el instrumento “guía de entrevista” la misma que se aplicará a informantes tales como: responsables (ejecutivos de los Institutos de educación técnica superior, representantes del gobierno Regional y de la quinta región de educación); lo que nos permitirá obtener datos de los dominios de las variables: responsables, actividades y recursos. Asimismo de las variables Actividades, disposiciones operativas, normas internas, actividades.

Ver el anexo 6 (del que se resumen) con su complemento el anexo 5 y su concatenación con el anexo 4

c) La técnica de la observación, de campo, se utilizará como instrumento de recolección de datos de campo el protocolo o guía de observación, que aplicaremos para conseguir datos de los dominios de las variables: recursos e infraestructura.

2.6. Métodos de análisis de datos

2.6.1. Forma de tratamiento de los datos

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos mencionados líneas arriba, serán incorporados a programas computarizados, como los aplicativos de Ms office y Atlas Ti con precisiones porcentuales y prelación u ordenamientos de mayor a menor, los promedios o sumas serán presentadas como informaciones en forma de figuras, gráficos, cuadros o resúmenes. (Caballero A., 2014, pag. 433).

2.6.2. Forma de análisis de la información

Con relación a la información presentada como figuras, gráficos, cuadros o resúmenes, en el **capítulo 3** sobre descripción de la realidad, se formularán estimaciones descriptivas; acerca del “análisis”, las mismas que se calificaran e interpretaran de acuerdo al marco referencial, luego éstas serán integradas como, promedios de promedios o de sumas de promedios de lo positivo y de lo negativo, también se analizará las causas de lo negativo que se presentaran como estimaciones resultantes de éste análisis.

En el **capítulo 5**: “conclusiones”; se enuncia los resultados del análisis directamente relacionadas con una determinada sub hipótesis que se usaran como base para la contrastación, se efectuará el mismo procedimiento para cada una de las mismas.

El resultado de éste procedimiento de contrastación de cada sub hipótesis será la base para formular una conclusión parcial.

El **capítulo 6**: “Recomendaciones”, cada conclusión será base para formular una recomendación parcial.

Para los propósitos de la presente investigación sobre la oferta educativa de los institutos técnicos profesionales tenemos tres variables del problema, tres sub hipótesis, tres conclusiones parciales y tres recomendaciones parciales.

Los resultados que se obtengan de las contrastaciones de las sub hipótesis, a su vez, se usarán como premisas para contrastar la hipótesis global.

El resultado de la contrastación de la hipótesis global nos permitirá formular la conclusión general.

Cada resultado de una contrastación puede ser: a) Prueba total, b) Disprueba total, c) Prueba y disprueba parcial.

De estos resultados, cualquiera de ellos, se ha de considerar para formular las conclusiones parciales o la conclusión general.

Las conclusiones fundamentarán las recomendaciones de la investigación. (Caballero R., 2014, pág. 433).

2.7. Aspectos éticos

Los principios éticos universales que guían la conducta de los que intervienen en la presente investigación desde la etapa de planificación hasta la ejecución de la misma, son los de respeto a las personas, beneficencia y justicia que orientan y garantizan, el actuar por el bienestar de los involucrados en el estudio.

Cuando nos referimos al primero de estos principios como es el “respeto por las personas”, nos referimos al hecho de brindar la información necesaria y suficiente a los informantes para que éstos conozcan los alcances y objetivos de la investigación, luego del proceso de comprensión y entendimiento de la misma, de manera autónoma los informantes tomaron la decisión de contribuir con la dación de datos ciertos a través de los instrumentos de recolección que se utilizó para tal efecto. Éste proceso de “conocimiento informado” asegura que la participación de las personas es voluntaria, sin que medie coerción o algún incentivo indebido, además el investigador garantiza la confidencialidad de la información obtenida que es privada, habiéndose manifestado a los informantes que era su decisión apartarse del estudio en el momento que deseara sin necesidad de manifestar razón alguna, lo que implica que se respeta la libertad de la persona.

Con relación al otro principio universal de la “beneficencia” nos referimos a la responsabilidad que tiene el investigador de no causar daño alguno a los informantes, sí maximizar los beneficios para los mismos, en términos profesionales y académicos, quienes al conocer los objetivos de la investigación vinculadas al desarrollo de la región y calidad de vida de los

profesionales técnicos de futuro, visualizan su contribución en un tema relevante para un país emergente como el nuestro en temas de educación superior técnica profesional, en tal sentido, ésta investigación no implica un mal uso de tiempo ni de recursos.

Finalmente cuando hablamos del principio de “justicia”, se refiere a la elección de las personas que participan de la investigación, que no obedece a criterios como el de accesibilidad fácil a los mismos ya sea por temas amicales o porque la situación laboral de ellos los hace más asequibles, sino más bien a razones de conveniencia para la investigación y sean los involucrados en la problemática los que efectivamente relaten los hechos que luego se traducirán en resultados pasibles de análisis que permitan sugerir recomendaciones para realizar cambios de ser necesario.

Asimismo, debemos considerar otros requisitos que aseguran la conducta ética en la investigación como la utilización de la metodología científica de la investigación que asegura el arribar a resultados coherentes y fehacientes para lo cual se recurre a técnicas estadísticas que llevaron a determinar entre otros el número de sujetos suficientes para la investigación y procedimientos consistentes con un diseño adecuado de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de la realidad

A continuación se describen las variables A = realidad, que se precisan en el objetivo específico “a”: A1 = responsables, A2 = actividades, A3 = recursos que se cruzan con variables del problema $\sim X$ y variables del marco referencial $\sim B$ = marco referencial, enunciado en el anexo 4 Matriz para plantear las sub hipótesis y la hipótesis global.

3.1.1 Descripción de los responsables

(directivos y docentes)

3.1.2 Descripción de directivos y docentes con respecto a los planteamientos teóricos

En concordancia con la sub hipótesis “a” $\sim X_1$; A₁; $\sim B_1$, $\sim B_2$, $\sim B_7$.

(Anexo 4)

Conocimiento de conceptos básicos de directivos y docentes.

De los conocimientos que se enuncian a continuación, mencione ¿Qué conceptos conoce y debe aplicarse en la gestión de entidades de educación profesional técnica?:

CONCEPTOS BASICOS	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	CONOCE %	NO CONOCE %	CONOCE %	NO CONOCE %
Responsabilidad con la sociedad	77	23	75	25
Ética profesional	32	68	50	50
Prudencia	72	28	56	44
Cultura organizacional	32	68	44	56
Pertinencia de la educación	77	23	59	41
Cambio planeado	67	33	69	31
Economía de la educación	77	23	44	56
Otros (Innovación)	12	88	44	56
PROMEDIO	56.25	43.75	55.08	44.92

Figura N° 6: Porcentajes de conocimiento de conceptos básicos de directivos y docentes

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a) Con relación al conocimiento de conceptos básicos de parte de los directivos, alcanzan el promedio integrado general de un 56.25% de conocimiento y un 43.75% que desconocen estos conceptos; los porcentajes de desconocimiento de cada uno de los conceptos es como sigue:

88% otros (innovación)

- 68% ética profesional,
- 68% cultura organizacional,
- 33% cambio planeado,
- 28% prudencia,
- 23% pertinencia de la educación,
- 23% economía de la educa
- 23% responsabilidad con la sociedad y

b) Con relación al conocimiento de conceptos básicos de parte de los docentes alcanzan el promedio integrado general de un 55.08% de conocimiento y un 44.92% que desconocen estos conceptos, la distribución de estos porcentajes de conocimiento de:

- 56% cultura organizacional,
- 56% economía de la educación,
- 56% otros referido a innovación,
- 50% ética profesional,
- 44% prudencia,
- 41% pertinencia de la educación,
- 31% cambio planeado y
- 25% responsabilidad con la sociedad.

Aplicación de técnicas de gestión de directivos y docentes.

De las técnicas de gestión, que se enuncian a continuación: ¿cuáles aplica usted (o considera debería aplicarse) para la gestión de las entidades de educación profesional técnica?

TECNICAS DE GESTIÓN	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	APLICAR	NO APLICA	APLICAR	NO APLICA
	%	%	%	%
Investigación de mercado	32	68	25	75
Planeación estratégica	92	8	30	70
Evaluación de políticas educativas	84	16	65	35
Proceso de gestión de Oferta educativa	48	52	40	60
Otros	20	80	20	80
PROMEDIO	55.20	44.80	36.00	64.00

Figura N° 7: Porcentajes de aplicación de técnicas de gestión de parte de los directivos y docentes

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

b) La aplicación de Técnicas de gestión de parte de los directivos, el promedio integrado general muestra un 55.20% que si aplica y un 44.80% que no aplican estas técnicas, la distribución porcentual interna de aplican es: 92% planeación estratégica, seguida de evaluación de políticas educativas con un 84%, proceso de gestión de oferta educativa con un 48%, investigación de mercado con un 32% y otros con un 20%. Los porcentajes de no aplicación de estas técnicas es como sigue:

80% otros,

68% investigación de mercado,

52% procesos de gestión de oferta educativa,

16% evaluación de políticas educativas,

8% planeación estratégica

c) La aplicación de Técnicas de gestión de parte de los docentes, el promedio integrado general muestra un 36% si aplica y un 64 % no aplican estas técnicas, la distribución porcentual interna de si aplican es: 65% evaluación de políticas educativas, 40% proceso de gestión de oferta educativa, 30% planeación estratégica, 25% investigación de mercado y otros con un 20%. Los porcentajes de no aplicación de estas técnicas es como sigue:

80% Otros,

75% investigación de mercado,

70% planeación estratégica,

60% proceso de gestión de oferta educativa

35% evaluación de políticas educativas

Ejecución de disposiciones operativas de parte de directivos y docentes

Califique porcentualmente el grado de discrepancias teóricas que tienen los procesos operativos relacionados con las etapas de formulación y desarrollo del proceso de la oferta de la educación técnica.

PROCESOS OPERATIVOS	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	Conocen aplican bien	Conocen aplican mal	Conocen aplican bien	Conocen no participan
Participa en la elaboración del Plan estratégico	14	86	2	98
Participa en la elaboración del Plan de desarrollo institucional.	12	88	1.5	99
Participa en la elaboración del Plan Prospectivo.	8	92	2	98
Participa en la elaboración de Investigaciones por iniciativa propia o en convenio	14	87	6.25	94
Participa en el Proceso de licenciamiento	13	87	84	16
PROMEDIOS	12.09	87.91	19.15	80.85

Figura N° 8: Porcentajes de discrepancias teóricas en normas que rigen ejecución de disposiciones operativas de parte de directivos y docentes

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a)** El promedio integrado de los porcentajes de: los directivos conocen y aplican bien los procesos operativos, es de 12.09% y un 87.91% que conocen y aplican mal; con relación a los porcentajes de cada uno de los ítems de conocen y aplican bien tenemos: la elaboración del plan estratégico y la investigación por iniciativa propia o en convenio alcanza un 14%, seguido del proceso de licenciamiento con un 13%, el plan de desarrollo institucional con un 12%, y finalmente el plan prospectivo con un 8%. Los porcentajes de conocen y aplican mal es como sigue:
- 92% participan en la elaboración del plan prospectivo,
 - 88% participan en la elaboración del plan de desarrollo institucional
 - 87% investigación por iniciativa propia o en convenio
 - 87% otros
 - 86% participan en la elaboración en la elaboración del plan estratégico.
- b)** Con relación a los docentes el promedio integrado de los porcentajes de: los docentes que conocen y aplican bien los procesos operativos un 19.15% de conocen y aplican bien y un 80.85% de conocen y aplican mal; con relación a los porcentajes de cada uno de los criterios de conocen y

aplican bien tenemos que: la participación en el proceso de licenciamiento es del 84% mientras que en la elaboración de investigaciones por iniciativa propia o en convenio alcanza un porcentaje de 6.25%, en la elaboración del plan estratégico y plan prospectivo con un 2% y en el desarrollo del plan de desarrollo institucional un 1.5%. Los porcentajes de conocen y no participan es como sigue:

99% elaboración del plan de desarrollo institucional.

98% plan estratégico.

98% plan prospectivo.

94% investigaciones por iniciativa propia,

16% proceso de licenciamiento

Prelación de causas desconocimiento de planteamientos teóricos de directivos y docentes (conceptos básicos).

Si alguno(s), de los conceptos básicos, no lo(s) ha mencionado de entre las siguientes causas o razones, indique la que usted comparte:

CONCEPTOS BASICOS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
No me enseñaron en mi formación previa.	26	16
Desde que pertenezco a la institución no me capacitaron.	13	19
No tiene relación con mis funciones o actividades	5	11
No tengo recursos para acceder a esa capacitación.	15	20
Otra causa	41	34

Figura N° 9: conocimientos de conceptos básicos de los directivos y docentes

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a)** Las causas del desconocimiento de conceptos básicos de parte de los directivos, muestra que un 41% corresponde a otras causas seguido de, no me enseñaron en mi formación previa con un 26%, la falta de recursos para acceder a capacitación con un 15% y en la institución donde labora no lo capacitan con un 13% y finalmente con un 5% que no tiene relación con sus funciones.
- b)** Las causas del desconocimiento de conceptos básicos de parte de los docentes, muestra que un 34%, corresponde a otras causas seguido de la falta de recursos para acceder a capacitación con un 20%, en la institución

donde labora no lo capacitan con un 19% no me enseñaron en mi formación previa con un 16%, y finalmente con un 11% que no tiene relación con sus funciones

Prelación de causas del desconocimiento de planteamientos teóricos de directivos y docentes (técnicas de gestión).

Si alguna(s), de los técnicas de gestión, no la(s) ha mencionado de entre las siguientes causas o razones, indique la que usted comparte.

TECNICAS DE GESTION	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
No me enseñaron en mi formación previa.	14	18
Desde que pertenezco a la institución no me capacitaron.	26	34
No tiene relación con mis funciones o actividades	6	5
No tengo recursos para acceder a esa capacitación.	15	21
Otra causa	39	22

Figura N° 10: Conocimientos de técnicas de gestión de los directivos y docentes

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a) Las causas de la no aplicación de técnicas de gestión de parte de los directivos señalan que un 39% se debe a otras causas, seguido de, desde que pertenezco a la institución no me capacitaron con un 26%, no tengo recursos para acceder a esa capacitación 15%, no me enseñaron en mi formación previa 14% y un 6% no tiene relación con mis funciones.
- b) Las causas de la no aplicación de técnicas de gestión de parte de los docentes, señalan que un 34% no me capacitaron desde que pertenezco a la institución, 22% otras causas, 21% no tengo recursos para acceder a esa capacitación, no me enseñaron en mi formación previa 18% y 5% no tiene relación con mis funciones.

Prelación de las causas del desconocimiento de planteamientos teóricos de directivos y docentes (procesos operativos).

Si alguna(s), de los procesos operativos, no la(s) ha mencionado de entre las siguientes causas o razones, indique la que usted comparte.

PROCESOS OPERATIVOS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Falta de recursos financieros.	26	9
No me convocan para participar en estos procesos	6	60
La falta de recurso humano calificado	9	8
Desconocimiento de la norma para implementar estos procesos.	21	17
Otra causa	38	6

Figura N° 11: Conocimientos de procesos operativos de los directivos y docentes

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a) Las causas de la mala aplicación de Procesos operativos de parte de los directivos señalan que un 38% corresponde a otras causas, seguido de, falta de recursos financieros 26%, desconocimiento de la norma para implementar estos procesos un 21%, falta de recurso humano calificado 9% y 6% no me convocan para participar en estos procesos.
- b) Las causas de la mala aplicación de Procesos operativos de parte de los docentes señalan un 60% no me convocan para participar en estos procesos, 17% desconocimiento de la norma para implementar estos procesos, un 9% falta de recursos financieros, a 8%, falta de recurso humano y 6% a otras causas.

3.2 Descripción de las actividades.

3.2.1 Empirismos aplicativos en la ejecución de disposiciones operativas.

Sobre oferta educativa de educación técnica profesional de parte de los directivos, en concordancia con la sub hipótesis “b” ~X2; A2; ~B3, ~B4, ~B5, ~B6. (Anexo 4).

EMPIRISMOS APLICATIVOS EN DISPOSICIONES OPERATIVAS	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	%	%	%	%
Se cumple con disposiciones de coordinación de tutoría y planteamiento de necesidades académicas.	7	93	2	98
Están implementadas disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa	7	93	3	97
Se planifica, solicita y ejecuta el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución.	15	85	6	94
Proceso de diseño de la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley.	13	87	2	98
Se llevan a cabo procesos de Marketing de acuerdo a disposiciones institucionales	7	93	7	93
PROMEDIO	9.72	90.28	4.16	95.84

Figura N° 12: Empirismos aplicativos en las actividades vinculadas a disposiciones operativas

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a) El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” por los directivos (de la Región, DRE y de los IEST) con relación a la ejecución de disposiciones operativas es del 9.72% que conocen y promueven la aplicación de planteamientos teóricos

en la ejecución de disposiciones operativas, y un 90.28% que conocen pero no promueven a aplicación de planteamientos teóricos en la ejecución de disposiciones operativas, la prelación de porcentajes en la columna de conocen y promueven es: 15% planifica, solicita y ejecuta el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución, 13% diseña la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley, el 7% cumple con disposiciones de coordinación de tutoría y planteamiento de necesidades académicas, implementa disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa y llevan a cabo procesos de Marketing de acuerdo a disposiciones institucionales. Los porcentajes de conocen pero no promueven la aplicación de estas disposiciones operativas es como sigue:

93% disposiciones de coordinación de tutoría y planteamiento de necesidades académicas,

93% disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa,

93% procesos de Marketing de acuerdo a disposiciones institucionales.

87% diseño de la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley,

85% planifica, solicita y ejecuta el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución.

- b)** El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” para los docentes que conocen y promueven la aplicación de planteamientos teóricos en la ejecución de disposiciones operativas es 4.16% y un 95.84% que conocen pero no promueven la aplicación de planteamientos teóricos en la ejecución de disposiciones operativas; con relación a la columna de “conocen y promueven” el 6% planifica, solicita y ejecuta el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución, 7% llevan a cabo procesos de Marketing de acuerdo a disposiciones institucionales, 3% considera que están implementadas las disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa y 2% considera que se diseña la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley. Los

porcentajes de conocen pero no promueven la aplicación de estas disposiciones operativas es como sigue:

98% disposiciones de coordinación de tutoría y planteamiento de necesidades académicas

98% diseño de la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley

97% implementa disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa,

94% planifica, solicita y ejecuta el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución

93% procesos de Marketing de acuerdo a disposiciones institucionales

3.2.2 Empirismos aplicativos en la utilización de los factores socioeconómicos.

Para actividades vinculadas a la oferta educativa en la educación técnica profesional de parte de los directivos y docentes:

FACTORES SOCIOECONOMICOS	DIRECTIVOS Conocen no aplican		DOCENTES Conocen no participan	
	%	%	%	%
Los Precios de las carreras profesionales técnicas son producto de estudios técnicos.	3	97	3	97
Realiza estudios para la Localización geográfica del cliente	12	88	5	95
Otorga beneficios educativos en base a la Situación económica del cliente	7	93	5	95
La planificación educativa considera el avance de las TICs y la formación permanente del alumno.	9	91	6	94
Consideran la Teoría del capital: Relación entre educación y mercado laboral. Para la oferta educativa	8	92	2	98
Consideran Factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa	10	90	8	92
PROMEDIO	8.06	91.94	4.83	95.17

Figura N° 13: Porcentajes de empirismos aplicativos al considerar los factores socioeconómicos en las actividades

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” por los directivos (de la Región, DRE y de los IEST) con relación a la utilización de los factores socio económicos es del 8.06.% y un 91.94% que promueven la aplicación de planteamientos teóricos diferentes a factores socioeconómicos, la prelación de porcentajes

en aquellos que promueven y aplican tenemos: 12% realiza estudios para la localización geográfica del cliente, 10% consideran factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa, 9% la planificación educativa considera el avance de las TICs y la formación permanente del alumno, 8% consideran la teoría del capital, relación entre educación y mercado laboral, 7% otorga beneficios educativos en base a la situación económica del cliente, 3% los Precios de las carreras profesionales técnicas son producto de estudios técnicos. Los porcentajes que corresponden a conocen y no promueven la utilización de estos factores son los siguientes:

97% Precios de las carreras profesionales técnicas son producto de estudios técnicos,

93% otorga beneficios educativos en base a la situación económica del cliente,

92% consideran la teoría del capital,

91% considera el avance de las TICs y la formación permanente del alumno,

90% consideran factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa,

88% realiza estudios para la localización geográfica del cliente.

- b) El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” por los docentes, con relación a los factores socio económicos es del 4.83.% que promueven y aplican estos factores y un 95.17% que promueven la aplicación de planteamientos teóricos diferentes a factores socioeconómicos, la relación de porcentajes de los que promueven y aplican es: el 8% consideran factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa, 6% la planificación educativa considera el avance de las TICs y la formación permanente del alumno, 5% otorga beneficios educativos en base a la situación económica del cliente y realiza estudios para la localización geográfica del cliente, 3% los precios de las carreras profesionales técnicas son producto de estudios técnicos y 2% consideran la teoría del capital, relación entre educación y mercado

laboral para la oferta educativa. Los porcentajes que corresponden a conocen y no promueven la utilización de estos factores son los siguientes:

98% consideran la teoría del capital

97% Precios de las carreras profesionales técnicas son producto de estudios técnicos,

95% realiza estudios para la localización geográfica del cliente

95% otorga beneficios educativos en base a la situación económica del cliente,

94% considera el avance de las TICs y la formación permanente del alumno,

92% consideran factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa.

3.2.3 Empirismos aplicativos en la utilización de factores socioculturales.

Para actividades vinculadas a la oferta educativa en la educación técnica profesional de parte de los directivos y docentes.

FACTORES SOCIOCULTURALES	DIRECTIVO		DOCENTES	
	%	%	%	%
Identifican las Oportunidades laborales..	13	87	4	96
Verifican la Empleabilidad de egresados de Institutos técnicos.	7	93	5	95
Evalúan el Sub empleo de egresados de Institutos técnicos	2	98	2	98
Consideran la Responsabilidad con el Medio ambiente, parte de la educación técnica	6	94	5	95
Consideran la Responsabilidad social parte de la educación técnica	6	94	5	95
Consideran la Tutoría como acompañamiento en el proceso educativo.	7	93	5	95
PROMEDIO	6.83	93.17	4.04	95.96

Figura N° 14: Porcentajes de empirismos aplicativos al considerar los factores socioculturales en las actividades

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a) El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” por los directivos (de la Región, DRE y de los IEST) con relación a utilización de los factores socio culturales es del 6.83% que promueven y aplican estos factores y 93.17% que no promueven la aplicación de planteamientos teóricos relacionados con factores socioculturales, la prelación de porcentajes de los que aplican y

promueven es: el 13% identifican las oportunidades laborales, 7% verifican la empleabilidad de egresados de Institutos técnicos y consideran la tutoría como acompañamiento en el proceso educativo, 6% responsabilidad con el medio ambiente, consideran la responsabilidad social parte de la educación técnica, 2% evalúan el sub empleo de egresados de Institutos técnicos. Los porcentajes que corresponden a conocen y no utilizan estos factores son los siguientes:

98% evalúan el sub empleo de egresados de Institutos técnicos,
94% responsabilidad con el medio ambiente parte de la educación técnica,
94% consideran la responsabilidad social parte de la educación técnica,
93% verifican la empleabilidad de egresados de Institutos técnicos,
93% consideran la tutoría como acompañamiento en el proceso educativo.
87% identifican las oportunidades laborales.

- b) El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” por los docentes con relación a la utilización de los factores socio culturales es del 4.04% que promueven y utilizan estos factores y 95.96% que aplican planteamientos teóricos diferentes a los relacionados con factores socioculturales, la prelación de porcentajes en los que utilizan estos factores es: el 5% que verifican la empleabilidad de egresados de Institutos técnicos, consideran la responsabilidad con el medio ambiente, parte de la educación técnica, consideran la tutoría como acompañamiento en el proceso educativo y verifican la empleabilidad de egresados de Institutos técnicos; 4% identifican las oportunidades laborales, 2% evalúan el sub empleo de egresados de Institutos técnicos. Los porcentajes que corresponden a conocen y no utilizan estos factores son los siguientes:

98% evalúan el sub empleo de egresados de Institutos técnicos
96% identifican las oportunidades laborales,
95% verifican la empleabilidad de egresados de Institutos técnicos,
95% responsabilidad con el medio ambiente parte de la educación técnica,
95% consideran la responsabilidad social parte de la educación técnica,
95% consideran la tutoría como acompañamiento en el proceso educativo.

3.2.4 Empirismos aplicativos en la aplicación de normas internas

Que rigen las actividades de la oferta educativa en la educación técnica profesional de parte de los directivos y docentes.

NORMAS INTERNAS VINCULADAS A LA OFERTA EDUCATIVA	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	%	%	%	%
Tiene implementado el sistema de gestión de calidad.	15	85	9	91
Esta implementado el proceso de diseño de la oferta educativa.	7	93	2	98
Tienen información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa.	9	91	11	89
Tienen Normas implementadas para ejecución de Prácticas pre profesionales.	11	89	8	92
Tienen Normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional.	2	98	1	99
PROMEDIO	8.73	91.27	6.10	93.9

Figura N° 15: Porcentajes de empirismos aplicativos en las actividades de elaboración de normas internas de la oferta educativa

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciación descriptiva:

- a) El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” por los directivos (de la Región, DRE y de los IEST) con relación a las actividades vinculadas a la elaboración de normas internas de la oferta educativa es del 8.73% y 91.27% conocen y aplican planteamientos teóricos diferentes en la elaboración de normas internas, 15% tiene implementado el sistema de gestión de calidad, 11% tienen normas implementadas para ejecución de prácticas pre profesionales, 9% tienen información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa, 7% esta implementado el proceso de diseño de la oferta educativa, y 2% tienen normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional. Los porcentajes de la no implementación de normas internas vinculadas a la oferta educativa son:
- 98% tienen normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional.
- 93% esta implementado el proceso de diseño de la oferta educativa,
- 91% tienen información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa,
- 89% tienen normas implementadas para ejecución de prácticas pre profesionales,

85% tiene implementado el sistema de gestión de calidad.

- b) El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” por los docentes, con relación a las actividades vinculadas a la elaboración de normas internas de la oferta educativa es del 6.10% y 93.9% conocen y aplican planteamientos teóricos diferentes en la elaboración de normas internas, la prelación de porcentajes es del 11% tienen información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa, 9% tiene implementado el sistema de gestión de calidad, 8% tienen normas implementadas para ejecución de prácticas pre profesionales, 2% esta implementado el proceso de diseño de la oferta educativa, 1% tienen normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional. Los porcentajes de la no implementación de normas internas vinculadas a la oferta educativa son:

99% tienen normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional,

98% esta implementado el proceso de diseño de la oferta educativa,

92% tienen normas implementadas para ejecución de prácticas pre profesionales,

91% tiene implementado el sistema de gestión de calidad,

89% tienen información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa.

3.2.5 Prolación de causas de empirismos aplicativos en la ejecución de actividades de disposiciones operativas

Vinculadas a la oferta educativa en los IEST de parte de los directivos y docentes.

Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido Nada, poco o regularmente aceptable; entre las siguientes causas, mencione las que en su opinión corresponden

DISPOSICIONES OPERATIVAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
La falta de recursos financieros.	43	35
La falta de recurso humano calificado.	8	9
No hay normas al respecto	22	14
No conoce la obligación de implementar estas disposiciones.	11	9
Otra causa	16	33

Figura N° 16: Conocimientos de disposiciones operativas de los directivos y docentes

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a) Las causas de empirismos aplicativos en el conocimiento y ejecución de actividades vinculadas a disposiciones operativas de la oferta educativa en los IEST de parte de los directivos, se muestran en el cuadro precedente: un 43% es por falta de recursos financieros, 22% no hay normas al respecto, 16% otra causa, 11% no conoce la obligación de implementar estas disposiciones, 8% la falta de recurso humano calificado.
- b) Las causas de empirismos aplicativos en el conocimiento y ejecución de actividades vinculadas a disposiciones operativas de la oferta educativa en los IEST de parte de los docentes, se muestran en el cuadro precedente: un 35% es por falta de recursos financieros, 33% otras causas, 14% no hay normas al respecto y 9% no conoce la obligación de implementar estas disposiciones y falta de recurso humano calificado.

3.2.6 La prelación de causas de empirismos aplicativos cuando utilizan factores socioeconómicos

Del entorno local, en la ejecución de actividades vinculadas la oferta educativa de educación técnica profesional de parte de los directivos y docentes se explica en el siguiente cuadro:

FACTORES SOCIOECONOMICOS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Falta de estudios de investigación de mercado	40	38
Rentabilidad es más importante que factores socioeconómicos.	23	16
No es un factor importante el desarrollo regional	5	6
Lo mencionado no está relacionado a oferta educativa.	6	5
Otra causa	26	35

Figura N° 17: Empirismos aplicativos cuando consideran los factores socioeconómicos en la oferta educativa

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a) Las causas de empirismos aplicativos cuando se consideran los factores socioeconómicos en la oferta educativa en los IEST de parte de los

directivos, se muestran en el cuadro precedente: un 40% es por falta de estudios de investigación de mercado, 26% otra causa, 23% rentabilidad es más importante que factores socioeconómicos, 6% lo mencionado no está relacionado a oferta educativa, 5% no es un factor importante el desarrollo regional.

- b) Las causas de empirismos aplicativos cuando se consideran los factores socioeconómicos en la oferta educativa en los IEST de parte de los docentes, se muestran en el cuadro precedente: un 38% falta de estudios de investigación de mercado, 35% otra causa, 16% rentabilidad es más importante que factores socioeconómicos, 6% no es un factor importante el desarrollo regional, 5% lo mencionado no está relacionado a oferta educativa.

3.2.7 La prelación de causas de empirismos aplicativos cuando se utilizan factores socioculturales

En la ejecución de actividades vinculadas la oferta educativa de educación técnica profesional de parte de los directivos con calificaciones de nada a regularmente aceptable se debe a las siguientes razones:

Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido Nada, poco o regularmente aceptable; entre las siguientes causas, mencione las que en su opinión corresponden

FACTORES SOCIOCULTURALES	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Son temas que no están vinculados a la oferta educativa	11	8
No planifican programas que fomenten la interacción social.	19	20
No hay un área de Responsabilidad social y medio ambiente	23	28
No hay un área responsable de seguimiento a egresados.	29	29
Otra causa	18	15

Figura N° 18: Empirismos aplicativos cuando consideran los factores socioculturales en la oferta educativa

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a) Las causas de empirismos aplicativos cuando consideran los factores socioculturales en la oferta educativa en los IEST de parte de los directivos, se muestran en el cuadro precedente: un 29% no hay un área responsable de seguimiento a egresados, 23% no hay un área de responsabilidad social y medio ambiente, 19% no planifican programas que fomenten la interacción social, 18% otra causa, 11% son temas que no están vinculados a la oferta educativa.

b) Las causas de empirismos aplicativos cuando consideran los factores socioculturales en la oferta educativa en los IEST de parte de los docentes, se muestran en el cuadro precedente: un 29% no hay un área un área responsable de seguimiento a egresados, 28% no hay un área de responsabilidad social y medio ambiente, 20% no planifican programas que fomenten la interacción social, 15% otra causa, 8% son temas que no están vinculados a la oferta educativa.

3.2.8 La prelación de las causas de empirismos aplicativos en normas internas

Que rigen la oferta educativa, cuando se ejecutan actividades de elaboración de normas internas de parte de los directivos y docentes con calificaciones de nada a regularmente aceptable se debe a las siguientes razones:

Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido Nada, poco o regularmente aceptable; entre las siguientes causas, mencione las que en su opinión corresponden

NORMAS INTERNAS DE LA OFERTA EDUCATIVA	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Normas están desactualizadas	25	20
No consideran relevante los reclamos y/o quejas de alumnos	19	20
No hay normas específicas para diseño de la oferta educativa	27	23
Los convenios y/o alianzas estratégicas están desactualizadas.	24	26
Otra causa	5	11

Figura N° 19: Porcentajes de empirismos aplicativos en las actividades de elaboración de normas internas de la oferta educativa

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a) Las causas de empirismos aplicativos cuando elaboran normas internas vinculadas a la oferta educativa en los IEST de parte de los directivos, se muestran en el cuadro precedente: un 27% no hay normas específicas para diseño de la oferta educativa, 25% normas están desactualizadas, 24% los convenios y/o alianzas estratégicas están desactualizadas, 19% no consideran relevante los reclamos y/o quejas de alumnos, 5% otra causa.
- b) Las causas de empirismos aplicativos cuando elaboran normas internas vinculadas a la oferta educativa en los IEST de parte de los docentes, se muestran en el cuadro precedente: un 26% los convenios y/o alianzas estratégicas están desactualizadas, 23% no hay normas específicas para

diseño de la oferta educativa, 20% normas están desactualizadas y no consideran relevante los reclamos y/o quejas de alumnos, 11% otra causa.

3.3 Descripción de los recursos

3.3.1 Deficiencias en el uso de recursos vinculados a infraestructura

Al aplicar normas que rigen oferta educativa en la educación técnica profesional de parte de los directivos y docentes, en concordancia con la sub hipótesis “c” ~X₃; A₃; ~B₈, ~B₉, ~B₁₀. (Anexo 4)

CRITERIOS DE INFRAESTRUCTURA	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	% EFICIENTE	% DEFICIENTE	% EFICIENTE	% DEFICIENTE
Infraestructura física concordante con las carreras que se ofertan. (talleres, ambientes temáticos entre otros)	11	89	8	92
El Equipamiento y mobiliario es suficiente	5	95	4	96
La Infraestructura tecnológica TICs están implementadas.	4	96	5	95
El Personal docente ésta capacitado y comprometido.	13	87	11	89
Se tienen estrategias de retención y desarrollo del talento humano.	6	94	3	97
Se tiene un Plan de gestión del riesgo	3	97	4	96
PROMEDIO	6.87	93.13	5.71	94.29

Figura N° 20: Porcentajes de deficiencias en el uso de recursos por normas que rigen infraestructura

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciación descriptiva:

c) El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” por los directivos (de la Región, DRE y de los IEST) con relación a la eficiencia de los recursos vinculados a normas que rigen la oferta educativa en infraestructura de la oferta educativa es del 6.87% y un 93.13% de deficiencias, el orden interno de porcentajes de eficiencia de cada criterio es como sigue: 13% del personal está capacitado y comprometido, 11% la infraestructura física es concordante con las carreras que se ofertan. (talleres, ambientes temáticos entre otros), 6% manifiestan que se tienen estrategias de retención y desarrollo del talento humano, 5% el equipamiento y mobiliario es suficiente, 4% la Infraestructura tecnológica TICs están implementadas y 3% considera que se tiene un plan de gestión del

riesgo. Los porcentajes de deficiencias en el uso de recursos son los siguientes:

97% se tiene un plan de gestión del riesgo,

96% la Infraestructura tecnológica TICs están implementadas,

95% equipamiento y mobiliario es insuficiente,

94% no se tienen estrategias de retención y desarrollo del talento humano,

89% la infraestructura física es concordante con las carreras que se ofertan. (talleres, ambientes temáticos entre otros),

87% el personal docente está capacitado y comprometido.

- c) El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” de los docentes, con relación a la eficiencia del uso de recursos vinculados a normas que rigen la oferta educativa en infraestructura es del 5.71% y un 94.29% de deficiencias, el orden interno de porcentajes de eficiencia de cada criterio es como sigue: 11% considera que el personal está capacitado y comprometido, 8% la infraestructura física es concordante con las carreras que se ofertan. (talleres, ambientes temáticos entre otros), 5% la Infraestructura tecnológica TICs están implementadas, 4% considera que el equipamiento y mobiliario es suficiente y se tiene un plan de gestión del riesgo, 3% se tienen estrategias de retención y desarrollo del talento humano. Los porcentajes de deficiencias en el uso de recursos son los siguientes:

97% se tienen estrategias de retención y desarrollo del talento humano,

96% equipamiento y mobiliario es insuficiente

96% se tiene un plan de gestión del riesgo,

95% la Infraestructura tecnológica TICs están implementadas

92% la infraestructura física es concordante con las carreras que se ofertan. (Talleres, ambientes temáticos entre otros),

89% el personal docente está capacitado y comprometido.

3.3.2 Deficiencias en el uso de recursos al no aprovechar experiencias exitosas de México y Chile

Para mejorar la oferta educativa en la educación técnica profesional de parte de los directivos y docentes.

EXPERIENCIAS EXITOSAS QUE GENERAN SATISFACCIÓN EN EL USO DE RECURSOS.	DIRECTIVOS		DOCENTES	
	% EFICIENTE	% DEFICIENTE	% EFICIENTE	% DEFICIENTE
CHILE				
Gobernanza.	6	94	2	98
Políticas educativas.	2	98	2	98
Propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.	3	97	1	99
MEXICO				
Oferta educativa articulada.	3	97	2	98
Modelo educativo.	2	98	2	98
Propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.	1	99	1	99
PROMEDIO	2.73	97.27	1.67	98.33

Figura N° 21: Porcentajes de deficiencias en el uso de recursos por no aprovechar experiencias exitosas

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciación descriptiva:

- a) El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” por los directivos (de la Región, DRE y de los IEST) de eficiencia en el uso de recursos y no aprovechar las experiencias exitosas de México y Chile vinculadas a la oferta educativa es del 2.73% y un 97.27% de ineficiencia, los porcentajes de cada uno de los criterios son: para Chile 6% en lo referido a gobernanza, 2% sus políticas educativas, 3% propuesta formativa basada en las necesidades productivas, con relación a México 3% oferta educativa articulada, 2% modelo educativo y 1% propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región. Los porcentajes de las experiencias exitosas que se utilizan eficientemente son los siguientes:

Chile:

98% políticas educativas,

97% propuesta formativa basada en las necesidades productivas,

94% gobernanza.

México:

99% propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región,

98% modelo educativo,

97% oferta educativa articulada.

- b) El promedio integrado de los porcentajes de calificaciones como “muy aceptable” y totalmente aceptable” por los docentes de eficiencia en el uso de recursos y no aprovechar las experiencias exitosas de México y Chile vinculadas a la oferta educativa es del 1.67% y un 98.33% de ineficiencia, los porcentajes de cada uno de los criterios son: para Chile 2% en lo referido a gobernanza y sus políticas educativas, 1% propuesta formativa basada en las necesidades productivas, con relación a México 2% oferta educativa articulada y modelo educativo y 1% propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.

Los porcentajes de las experiencias exitosas que se utilizan eficientemente son los siguientes:

Chile:

99% propuesta formativa basada en las necesidades productivas,

98% gobernanza.

98% políticas educativas.

México:

99% propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región,

98% modelo educativo,

98% oferta educativa articulada.

3.3.3 La prelación de causas de deficiencias en el uso de recursos vinculados a infraestructura

De acuerdo a normas que rigen la oferta educativa que mencionan los directivos con calificaciones de nada a regularmente aceptable se debe a las siguientes razones:

Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido Nada, poco o regularmente aceptable; entre las siguientes causas, mencione las que en su opinión corresponden

INFRAESTRUCTURA	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Falta de recursos financieros	34	29
No se tienen políticas de gestión del talento humano.	27	32

Las disposiciones legales no guardan relación con la realidad	22	18
El estado no realiza controles de cumplimiento de la Ley.	10	13
Otra causa	7	8

Figura N° 22: Incidencia de la infraestructura en la eficiencia del uso de los recursos

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas:

- a) Las causas de deficiencias en el uso de recursos de infraestructura de acuerdo a normas que rigen la oferta educativa en los IEST de parte de los directivos, se muestran en el cuadro precedente y atribuyen un 34% a la falta de recursos financieros, 27% no se tienen políticas de gestión del talento humano, 22% las disposiciones legales no guardan relación con la realidad, 10% el estado no realiza controles de cumplimiento de la Ley, 7% otras causas
- b) Las causas de deficiencias en el uso de recursos de infraestructura de acuerdo a normas que rigen la oferta educativa en los IEST de parte de los docentes, se muestran en el cuadro precedente y atribuyen un 32% no se tienen políticas de gestión del talento humano, 29% a la falta de recursos financieros, 18% las disposiciones legales no guardan relación con la realidad, 13% el estado no realiza controles de cumplimiento de la ley y 8% a otras causas.

3.3.4 La prelación de causas de deficiencias en el uso de recursos por no aprovechar las experiencias exitosas de México y Chile

Que mencionan los directivos y docentes con calificaciones de nada a regularmente aceptable se debe a las siguientes razones:

Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido Nada, poco o regularmente aceptable; entre las siguientes causas, mencione las que en su opinión corresponden

EXPERIENCIAS EXITOSAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
No conoce la realidad educativa en los países de Chile y México	46	55
Falta de apoyo de parte de las autoridades locales y regionales.	11	8
Falta de capacitación, visitas para conocer otras realidades	19	13
Desconocimiento de ventajas de recurrir a experiencias exitosas..	18	18
Otra causa	6	6

Figura N° 23: Porcentajes de calificación de la satisfacción ante los recursos con respecto a las experiencias exitosas de Chile y México.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la guía de entrevistas 1

Apreciaciones descriptivas

- a) Las causas de deficiencias en el uso de recursos por no aprovechar las experiencias exitosas de México y Chile en la oferta educativa en los IEST de parte de los directivos, se muestran en el cuadro precedente y atribuyen un 46% no conoce la realidad educativa en los países de Chile y México, 19% falta de capacitación, visitas para conocer otras realidades, 18% desconocimiento de ventajas de recurrir a experiencias exitosas, 11% falta de apoyo de parte de las autoridades locales y regionales y 6% otras causas.
- b) Las causas de deficiencias en el uso de recursos por no aprovechar las experiencias exitosas de México y Chile en la oferta educativa en los IEST de parte de los docentes, se muestran en el cuadro precedente y atribuyen un 55% no conoce la realidad educativa en los países de Chile y México, 18% desconocimiento de ventajas de recurrir a experiencias exitosas, 13% falta de capacitación, visitas para conocer otras realidades, 8% falta de apoyo de parte de las autoridades locales y regionales, 6% otras causas.

3.4 Análisis de los responsables (Directivos y docentes).

La variable responsables se cruza con la sub hipótesis “a”, en el que se propone la siguiente proposición:

“los responsables de la gestión de la oferta educativa (A_1), tienen discrepancia teóricas (X_1) por desconocimiento o aplicación inadecuada de planteamientos teóricos como: conceptos básicos ($\sim B_1$) y técnicas de gestión ($\sim B_2$) lo que se evidencia en procesos operativos ($\sim B_7$) divergentes”, considerando las apreciaciones efectuadas en el capítulo III de la presente investigación, en éste caso se analizan las discrepancias teóricas por el conocimiento o desconocimiento y la aplicación o no aplicación de cada uno de los elementos seleccionados para las variables del marco referencial.

3.4.1 Análisis de directivos con respecto al conocimiento de planteamientos teóricos.

Análisis de directivos con relación al conocimiento de conceptos básicos.

El promedio integrado de conocimiento de conceptos básicos de parte de los directivos es del 56.25%, ésta realidad nos muestra que el 78% corresponde a responsabilidad con la sociedad que, implica el conocimiento y el asumir como propias sus decisiones y las consecuencias de las mismas, otro 78% conoce que es pertinencia de la educación que, de acuerdo a la educación la ley N° 30512 dice: “*es relacionar la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo*” y 78% conoce que es? economía de la educación que se refiere a los recursos educativos señalando que éstos son limitados frente a las necesidades humanas que son ilimitadas por tanto se debe administrar eficientemente éstos recursos en general, para ser eficientes; un 73% de este grupo conoce que es “prudencia”, llamada virtud rectora pues permite distinguir entre lo que está bien o mal y permite medir el riesgo de determinados actos, además de enmendar actitudes para no causar perjuicios innecesarios, el 68% que conoce que es? cambio planeado, que implica responder oportunamente ante las demandas de un entorno educativo cambiante y exigente; un 33% conoce que es? ética profesional que es el conocimiento de principios y normas que se debe observar para ejercer una profesión; un 33% conoce que es? cultura organizacional que vienen a ser los valores, actitudes entre otros que se tiene en una organización y en el acápite de otros 13% hacen mención a innovación que es la búsqueda de nuevas formas de solucionar problemas. (los conceptos están contenidos en el capítulo II, marco referencial)

Análisis de directivos con relación a la aplicación de técnicas de gestión.

El promedio integrado de promedios de la aplicación de técnicas de gestión de parte de los directivos indica que un 55.20% conocen y aplican estas técnicas y un 44.80% conoce y no aplican estas técnicas, los promedios de las técnicas que se aplican es como sigue: el 92% conoce y aplica la técnica de la planificación estratégica como herramienta de gestión que permite ver los objetivos de largo plazo, metas, visión, misión

y otros de una organización, el 84% conocen y aplican la evaluación de políticas educativas es decir les permite verificar si éstas efectivamente permiten lograr la eficiencia y la eficacia de los procesos e impactos que implican el aplicarlas, un 48% conocen y aplican procesos de gestión de la oferta educativa, vinculada a la normatividad de la gestión descentralizada de la educación, por tanto una política del ministerio de educación (republica C. d., Ley N° 28044 ley general de educación, 2003) (Minedu) que considera cambios para el sector a través de la vinculación de la oferta educativa a aspectos culturales, sociales y económicos, el 32% conoce acerca de investigación de mercado, cuyo objetivo es obtener información y conocer la situación real del mismo para analizar e identificar oportunidades y tomar decisiones entre otras actividades y un 20% que se da a otros.

Análisis de directivos con relación a la aplicación de procesos operativos.

El promedio integrado de promedios de la aplicación de procesos operativos de parte de los directivos indica que el 12.09% conocen y aplican estos procesos y un 87.91% conocen pero aplican mal los mismos, los porcentajes de cada una de las técnicas enunciadas de los promedios del primero de ellos es como sigue:

14% participa y aplica bien los conocimientos vinculados a la elaboración del plan estratégico, lo cual implica una serie de pasos a seguir que involucra a todos los miembros de una organización.

14% participa en la elaboración de investigaciones por iniciativa propia o en convenio, habiendo manifestado este grupo de entrevistados que corresponde más a investigación por iniciativa propia, la Ley N° 30512, capítulo I, artículo 3. Fines de la Educación Superior, acápite d) dice: *“Promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral”* (republica P. I., 2016, pág. Art. 3);

13% participa en el proceso de licenciamiento, vinculado a la autorización de funcionamiento de los IEST y verificar si éstas instituciones cumplen con las

condiciones básicas de calidad, proceso considerado en la ley N° 30512, artículo 24.

12% participa en la elaboración del plan de desarrollo institucional que viene a ser el plan de acción diario el mismo que incide en el 95% de los resultados, que conlleva a determinar si hay fallas en el sistema organizativo y

8% participa en la elaboración del plan prospectivo que implica el estudio anticipado de los cambios sea en la economía, sociedad, tecnología y otros para diseñar el futuro.

Análisis de causas del desconocimiento de planteamientos teóricos de los directivos.

Las causas del desconocimiento de planteamientos teóricos de conceptos básicos y técnicas de gestión que conocen y no aplican muestra promedios integrados de:

40% a otras causas donde resaltan que, en conceptos básicos se formulan aspectos inherentes a la formación personal del recurso humano y no se menciona innovación que es una necesidad fundamental para el progreso de una sociedad y en técnicas de gestión señalan que la falta de recursos financieros y humanos no hacen posible la implementación de algunos de los procesos.

20% señalan, no me enseñaron en mi formación previa, vinculado no solo a cambios tecnológicos sino a nuevas formas de trabajo y la especialización que demanda un mundo globalizado.

20% señalan: desde que pertenezco a la institución no me capacitaron, las organizaciones no cuentan con planes de capacitación y actualización para estandarizar y socializar conceptos y técnicas que se utilizan en el sector público que también son de observancia en el sector privado.

15% no tengo recursos para acceder a esta capacitación, vinculado a recursos financieros y tiempo de los directivos.

6% no tiene relación con mis funciones.

Con relación a causas enunciadas por el desconocimiento y no ejecución de procesos operativos:

38% se atribuye a otras causas entre las que señalan que se siguen las normas que están reguladas en el sector público y definidas a nivel nacional.

26% falta de recursos financieros, el presupuesto asignado a la institución es limitado, por ello deben autogestionar la atención de algunos servicios.

21% desconocimiento de la norma para implementar estos procesos, específicamente no se tiene normas para la oferta educativa, es más en los institutos públicos es limitada hace años no ha variado el número de vacantes,

9% falta de recurso humano calificado, todos los directivos y docentes ostentan grados de doctor y maestro.

6% no me convocan para participar en estos procesos.

3.4.2 Análisis del conocimiento de los planteamientos teóricos de docentes.

Análisis de los docentes con relación al conocimiento de conceptos básicos.

El promedio integrado de conocimiento de conceptos básicos de parte de los docentes es del 55.08%, donde: 75% corresponde a responsabilidad con la sociedad que es conocer y asumir como propias sus decisiones y las consecuencias de las mismas, 69% cambio planeado que es responder oportunamente ante las demandas de un entorno educativo cambiante y exigente; 59% pertinencia de la educación la educación la ley N° 30512 dice que es relacionar la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, 56% prudencia llamada virtud rectora pues permite distinguir entre lo que está bien o mal y medir el riesgo de determinados actos enmendando actitudes para no causar perjuicios innecesarios, 50% ética profesional que es el conocimiento de principios y normas para ejercer una profesión, 44% cultura organizacional que son los valores, actitudes entre otros que se tiene en una organización, 44% economía de la educación que señala: los recursos son limitados y las necesidades humanas son ilimitadas por tanto se debe administrar eficientemente los recursos en general, 44% otros (innovación) que es la búsqueda de nuevas formas de solucionar problemas.

Análisis de los docentes con relación a la aplicación de técnicas de gestión.

El promedio integrado de promedios de la aplicación de técnicas de gestión de parte de los docentes indica que un 36% conocen y aplican estas técnicas y un 64% conoce y no aplican estas técnicas, los promedios de las técnicas que se aplican es como sigue:

80% otras causas, en su posición de docentes no participan en la gestión de la organización.

75% conoce pero no aplica ésta técnica de investigación de mercado cuyo objetivo es obtener información para conocer la situación real del mismo luego analizar, identificar oportunidades y tomar decisiones entre otros.

70% planeación estratégica herramienta de gestión que permite ver los objetivos de largo plazo, metas, visión, misión y otros de una organización.

60% conocen y no aplican procesos de gestión de la oferta educativa que está vinculada a la gestión descentralizada de la educación, una política del ministerio de educación (Minedu) que considera cambios para el sector a través de la vinculación de la oferta educativa a aspectos culturales, sociales y económicos.

35% conoce y no aplica la evaluación de políticas educativas, desde el punto de vista de la eficiencia y la eficacia de los procesos e impactos que implican al aplicarlas.

Análisis de los docentes con relación a la aplicación de procesos operativos.

El promedio integrado de promedios de la aplicación de procesos operativos de parte de los docentes indica que el 19.15% conocen y aplican estos procesos y un 80.85% conocen pero aplican mal los mismos, los porcentajes de cada una de las técnicas enunciadas de los promedios del primero de ellos es como sigue:

84% participa en el proceso de licenciamiento, vinculado a la autorización de funcionamiento de los IEST si cumplen las condiciones básicas de calidad, proceso considerado en la ley N° 30512, artículo 24,

6% participa en la elaboración de investigaciones por iniciativa propia o en convenio, habiendo manifestado este grupo de entrevistados que corresponde más a investigación por iniciativa propia,

2% participa y aplica bien los conocimientos vinculados a la elaboración del plan estratégico, lo cual implica una serie de pasos a seguir que involucra a todos los miembros de una organización,

2% participa en la elaboración del plan prospectivo que implica el estudio anticipado de los cambios sea en la economía, sociedad, tecnología y otros para diseñar el futuro, 2% participa en la elaboración del plan de desarrollo institucional que viene a ser el plan de acción diario el mismo que incide en el 95% de los resultados, que conlleva a determinar si hay fallas en el sistema organizativo.

Análisis de causas del desconocimiento de planteamientos teóricos de los docentes.

Las causas del desconocimiento de planteamientos teóricos de conceptos básicos y técnicas de gestión que conocen y no aplican los docentes muestra promedios integrados de:

29% a otras causas, donde resaltan que la innovación es una necesidad fundamental para el progreso de una sociedad y en técnicas de gestión la falta de ejecución de investigación el mercado, procesos de planificación que se realizan en otros niveles sin la participación de los docentes que son los que tienen relación directa con el estudiante y la no existencia de normas de gestión de oferta educativa.

27% desde que pertenezco a la institución no me capacitaron, no hay planes de capacitación para estandarizar y socializar conceptos y técnicas.

21% no tengo recursos para acceder a capacitación ni facilidades en horarios.

17% no me enseñaron en mi formación previa, se han dado cambios sustanciales en metodologías y formas de trabajo, hablamos de organizaciones inteligentes.

8% no tiene relación con mis funciones.

3.5 Análisis de las actividades (directivos y docentes)

La variable responsables se cruza con la sub hipótesis “b”, en el que se propone la siguiente proposición: “*se producen empirismos aplicativos ($\sim X_2$) en la implementación de actividades (A_2) como sistemas de gestión que no guardan relación con las disposiciones operativas ($\sim B_3$), ni las normas internas ($\sim B_6$) y tampoco consideran condiciones del entorno como: factores socioeconómicos ($\sim B_4$) y factores socioculturales ($\sim B_5$)*”, considerando las apreciaciones efectuadas en el capítulo III de la presente investigación, en éste caso se analizan los empirismos aplicativos con criterios de totalmente, muy, regularmente, poco y nada aceptable en la aplicación o no de los elementos seleccionados para las variables del marco referencial.

3.5.1 Análisis de ejecución de disposiciones operativas (directivos) vinculadas a la oferta educativa.

El promedio integrado de promedios de la aplicación de disposiciones operativas de parte de los directivos muestra que el 9.72% conocen y apoyan la aplicación prioritaria de planteamientos teóricos y el 90.28% hacen lo mismo pero con otros planteamientos teóricos; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

- 15% planifica, solicita y ejecuta el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución, el artículo 25, de la ley N° 30512 especifica el procedimiento y requisitos para el licenciamiento y señala como condiciones básicas la calidad que los IEST deben considerar como mínimo “*infraestructura física... como laboratorios y otros pertinentes para el desarrollo de actividades educativas*” (republica P. I., 2016).
- 13% conocen y promueven la ejecución del proceso de diseño de la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley N° 30512, capítulo I, artículo 3: fines de la educación superior: enuncia entre sus fines brindar una oferta educativa de calidad con condiciones necesarias para atender a las necesidades de sectores productivos y educativos. El capítulo II, artículo 7, principios de la educación superior enuncia: educación superior transparente que necesita de información y comunicación ágiles, actualizados, entre otros, para tomar decisiones a nivel de oferta educativa. (republica P. I., 2016)

- 7% cumplen con las disposiciones de coordinación de tutoría y planteamiento de necesidades académicas, ley N° 30512, capítulo V, gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior artículo 29, se refiere a gobierno y organización de los IES y EES públicos: y dice: *Deben tener un área responsable del bienestar y empleabilidad del estudiante, que brinde orientación profesional, tutoría, que tenga una bolsa de trabajo, practicas pre profesionales emprendimientos entre otros.*
- 7% conocen y promueven la implementación de disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa, la ley N° 30512, capítulo XI, supervisión, fiscalización y sanciones de los IES y EES públicos y privados, artículo 115, supervisión dice: *“la supervisión significa tareas de vigilancia, monitoreo, seguimiento y verificación para verificar que se cumpla con la dación del servicio educativo, respetando la normatividad del sector educación y en las condiciones básicas de calidad”,* además; dice *“...”los gobiernos regionales mediante sus direcciones regionales de educación, supervisan el cumplimiento de normas condiciones básicas de calidadpolíticas nacionales y sectoriales y obligaciones de la ley..”* La gestión descentralizada de la educación: *“busca vincular la oferta educativa a las características culturales, sociales y económicas de nuestra diversidad territorial”*
- 7% conocen y llevan a cabo procesos de marketing de acuerdo a disposiciones institucionales, que implica entender las necesidades del consumidor y desarrollar productos que ofrezcan un valor agregado para el cliente.

3.5.2 Análisis de ejecución de disposiciones operativas (docentes) vinculadas a la oferta educativa

El promedio integrado de promedios de la aplicación de disposiciones operativas de parte de los docentes muestra que el 4.16% conocen y apoyan la aplicación prioritaria de planteamientos teóricos y el 95.84% hacen lo mismo pero con otros planteamiento teóricos; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

- 7% conocen y llevan a cabo procesos de marketing de acuerdo a disposiciones institucionales, que implica entender las necesidades del consumidor y desarrollar productos que ofrezcan un valor agregado para el cliente.
- 6% conocen, planifican, solicitan el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución, el artículo 25 de la ley N° 30512 especifica el procedimiento y requisitos para el licenciamiento y señala como condiciones básicas, para un IEST la calidad que, debe considerar como mínimo *“infraestructura física... como laboratorios y otros pertinentes para el desarrollo de actividades educativas”*, (republica P. I., 2016)
- 3% conoce y participa en la implementación de disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa, la ley N° 30512, capítulo XI, supervisión, fiscalización y sanciones de los IES y EES públicos y privados, artículo 115, supervisión. (republica P. I., 2016)
- 2% conocen y promueven el diseño de la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley N° 30512, capítulo I, artículo 3: fines de la educación superior: dice: *“tiene los fines siguientes: c) brindar una oferta formativa de calidad con condiciones necesarias para atender a las necesidades de los sectores productivos y educativos”*, el capítulo II, artículo 7, principios de la educación superior dice: *“e) transparencia la educación superior necesita TICs accesibles, transparentes, ágiles y actualizados que ayuden a la toma de decisión..... a nivel institucional como a nivel de la oferta”*; (republica P. I., 2016)
- 2% conocen y cumplen con disposiciones de coordinación de tutoría y planteamiento de necesidades académicas, ley N° 30512, capítulo V, gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior artículo 29, referido a gobierno y organización de los IES y EES públicos: dice: *“f) Unidad de bienestar y empleabilidad”*. (republica P. I., 2016)

3.5.3 Análisis de utilización de factores socioeconómicos del entorno local (directivos). vinculadas a la oferta educativa actividades.

El promedio integrado de promedios de utilización de factores socioeconómicos del entorno local de parte de los directivos muestra que el

8.06% conocen y apoyan la utilización de estos factores y el 91.94% hacen lo mismo pero utilizan factores diferentes; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

- 12% conocen y promueven la realización de estudios para la localización geográfica del cliente, la ley N° 30512, capítulo V, gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 33, funciones del director general de IES y EES públicos las siguientes: “..b). *proponer los programas de estudios a ofrecer considerando los requerimientos del mercado laboral.*”
- 10% conocen y consideran factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa, Ley N° 30512, capítulo II principio de la educación superior y autonomía de los institutos de educación superior (IES)...artículo 7. Principios de la educación superior Principios: “*inclusión social, todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio....*”
- 9% conocen y promueven la planificación educativa que, considera el avance de las TICs y la formación permanente del alumno; la Ley N° 30512, capítulo II principio de la educación superior y autonomía de los institutos de educación superior (IES) artículo 7. Principios de la educación superior.... Principios: “*a) calidad educativa, capacidad para adecuarse a las demandas del entorno y a la vez, trabajar en la previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios.....*”
- 8% conocen y consideran la teoría del capital, que es la relación entre educación y mercado laboral para la oferta educativa, ley N° 30512, capítulo V, gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 33, funciones del director general de IES y EES públicos las siguientes: “..b). *proponer los programas de estudios a ofrecer considerando los requerimientos del mercado laboral.* (republica P. I., 2016)
- 7% conocen y promueven el otorgamiento de beneficios educativos en base a la situación económica del cliente, ley N° 30512, capítulo VI,

información de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 42, “a) ... *número de becas y créditos educativos otorgados. b) derechos, tasas, montos de pensiones u otros pagos que deben realizar los estudiantes por todo concepto.* (republica P. I., 2016)

- 3% conoce y promueve el estudio de precios de las carreras profesionales técnicas y que estos sean producto de estudios técnicos, ley N° 30512, capítulo VI, información de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 42, *b) relación de derechos, tasas, montos de pensiones u otros pagos que deben realizar los estudiantes por toda índole, según corresponda.* (republica P. I., 2016)

3.5.4 Análisis de utilización de factores socioeconómicos del entorno local (docentes)

El promedio integrado de promedios de utilización de factores socioeconómicos del entorno local de parte de los docentes muestra que el 4.83% conocen y apoyan la utilización de estos factores y el 95.17% hacen lo mismo pero utilizan factores diferentes; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

- 8% conocen y consideran la utilización de factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa, Ley N° 30512, capítulo II principio de la educación superior y autonomía de los institutos de educación superior (IES)...artículo 7. Principios de la educación superior . Principios: “*inclusión social, que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, utilicen sus habilidades, potencien sus identidades y aprovechen de las oportunidades de su medio....*” (republica P. I., 2016)
- 6% conocen y consideran que la planificación educativa debe considerar el avance de las TICs y la formación permanente del alumno; Ley N° 30512, capítulo II principio de la educación superior y autonomía de los institutos de educación superior (IES) artículo 7. Principios de la educación superior.... Principios: “*a) calidad educativa, adecuarse a las demandas del entorno y a la vez, trabajar considerando la previsión de necesidades futuras, en concordancia al entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios.....*” (republica P. I., 2016)

- 5% conoce y considera la necesidad de realizar estudios para la localización geográfica del cliente; la ley N° 30512, capítulo V, gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 33, funciones del director general de IES y EES públicos las siguientes: “..b). *proponer los programas de estudios a ofrecer de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral.* (republica P. I., 2016)
- 5% conocen y consideran se debe otorgar beneficios educativos en base a la situación económica del cliente; ley N° 30512, capítulo VI, información de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 42, “a) .. *número de becas y créditos educativos otorgados. b) .. derechos, tasas, montos de pensiones u otros pagos que realizan los estudiantes.* (republica P. I., 2016)
- 3% conocen y consideran que los precios de las carreras profesionales técnicas deben ser producto de estudios técnicos, ley N° 30512, capítulo VI, información de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 42, *b) relación de derechos, tasas, montos de pensiones u otros pagos que deben realizar los estudiantes por toda índole, según corresponda*
- 2% conocen y consideran la teoría del capital, como la relación entre educación y mercado laboral para la oferta educativa, ley N° 30512, capítulo V, gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 33, funciones del director general de IES y EES públicos las siguientes: “..b). *proponer los programas de estudios a ofrecer considerando las necesidades del mercado laboral.* (republica P. I., 2016)

3.5.5 Análisis de la utilización de factores socioculturales del entorno local (directivos). vinculados a la oferta educativa.

El promedio integrado de promedios de utilización de factores socioculturales del entorno local de parte de los directivos muestra que el 4.04% conocen y apoyan la utilización de estos factores y el 95.96% hacen lo mismo pero utilizan factores diferentes; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

- 5% conocen y verifican la empleabilidad de egresados de institutos técnicos, ley N° 30512, capítulo V gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior, Artículo 29. Gobierno y organización de los IES y EES públicos: ".....f) *Unidad de bienestar y empleabilidad.* (republica P. I., 2016)

- 5% conocen y consideran que la responsabilidad con el medio ambiente es parte de la formación del estudiante en la educación técnica; es deber de los gestores de los IEST coadyuvar a la conservación del medio ambiente formando profesionales conscientes de su responsabilidad con este objetivo y no causar daños producto de la actividad económica que desarrollen a futuro.
- 5% conocen y consideran que la responsabilidad social es parte de la formación del estudiante de educación técnica; es deber de los gestores de los IEST para con la sociedad el cumplir con formar profesionales conscientes de la responsabilidad que tienen de contribuir a formar una sociedad justa.
- 5% conoce y considera la tutoría como acompañamiento en el proceso educativo; ley N° 30512, capítulo V gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior Artículo 29. gobierno y organización de los IES y EES públicos: ".....f) *Unidad de bienestar y empleabilidad.* " (republica P. I., 2016)
- 4% conoce e considera que se debe identificar las oportunidades laborales; la ley N° 30512, capítulo I, Artículo 3. fines de la Educación Superior, señala: "*d) Promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral*". (republica P. I., 2016)
- 2% conoce y promueve la evaluación del sub empleo de egresados de institutos técnicos; la ley N° 30512, capítulo VI, los IES y las EES, dice: "*ejecutarán tareas de seguimiento a sus egresados para tener información sobre la calidad de su inserción y su trayectoria laboral, debiendo remitir esta información a las instituciones de gestión educativa y organismos del sector Educación*". (republica P. I., 2016)

3.5.6 Análisis de la utilización de factores socioculturales del entorno local (docentes). vinculadas a la oferta educativa.

El promedio integrado de promedios de utilización de factores socioculturales del entorno local de parte de los docentes muestra que el 6.83% conocen y apoyan la utilización de estos factores y el 93.17% hacen lo mismo pero utilizan factores diferentes; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

- 13% conocen y promueven la identificación de las oportunidades laborales; la ley N° 30512, capítulo I, Artículo 3. fines de la Educación Superior, dice: “*d) Propugnar el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral*”. (republica P. I., 2016)
- 7% conocen y promueven que se debe verificar la empleabilidad de egresados de institutos técnicos; la ley N° 30512, capítulo V gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior, Artículo 29. Gobierno y organización de los IES y EES públicos: dice: “.....f) *Unidad de bienestar y empleabilidad*.”
- 7% conocen y consideran a la tutoría como acompañamiento en el proceso educativo; la ley N° 30512, capítulo V gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior Artículo 29. gobierno y organización de los IES y EES públicos, dice: “.....f) *Unidad de bienestar y empleabilidad. ...*” (republica P. I., 2016)
- 6% conoce y consideran que la responsabilidad con el medio ambiente es parte de la formación del estudiante en la educación técnica y es deber de los gestores de los IEST coadyuvar con la conservación del medio ambiente formando profesionales conscientes de su responsabilidad con este objetivo y no causar daños producto de la actividad económica que desarrollen a futuro.
- 6% conocen y consideran que la responsabilidad social parte de la formación del estudiante de educación técnica y es deber de los gestores de los IEST con la sociedad el cumplir con formar profesionales conscientes de la responsabilidad que tienen de contribuir a formar una sociedad justa.
- 2% conoce y promueve la evaluación del sub empleo de egresados de institutos técnicos. Ley N° 30512, capítulo VI, los IES y las EES *realizarán acciones de seguimiento de sus egresados para tener información acerca de su inserción y trayectoria laboral, debiendo remitir esta información a las instituciones de gestión educativa y organismos del sector Educación*. (republica P. I., 2016)

3.5.7 Análisis de la aplicación de normas internas (directivos) vinculadas a la oferta educativa.

El promedio integrado de promedios de la aplicación de normas internas de normas que la rigen vinculadas a la oferta educativa de parte de los directivos muestra que el 8.73% conocen y apoyan la utilización de normas internas y el 91.27% hacen lo mismo pero no utilizan normas internas; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

- 15% conoce y promueve la implementación del sistema de gestión de calidad; la ley N° 30512, capítulo II, La Educación Superior se sustenta en los siguientes principios: *“a) Calidad educativa. Capacidad para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, prever necesidades futuras, considerando el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios”*, capítulo V gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior Artículo 29. Gobierno y organización de los IES y EES públicos Los IES y EES públicos tienen el siguiente régimen de gobierno y de organización.... *“h).- Área de calidad. asegurar la calidad del servicio académico y administrativo institucional”*.
- 11% conoce y cumple con las normas implementadas para ejecución de prácticas pre profesionales, ley N° 30512, capítulo V gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior Artículo 29. gobierno y organización de los IES y EES públicos: *“.....f) Unidad de bienestar y empleabilidad.”*
- 9% conoce y cumple con obtener información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa; la ley N° 30512, capítulo VI, los IES y las EES, señala: *“ejecutarán acciones de seguimiento a sus egresados para tener información acerca de su inserción y trayectoria laboral”*.
- 7% conoce y coadyuva a la implementación del proceso de diseño de la oferta educativa; la ley N° 30512, capítulo V, gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 33, funciones del director

general de IES y EES públicos las siguientes, dice: “..b). *proponer programas de estudios considerando los requerimientos del mercado laboral.*

- 2% conoce y cumple con normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional; la ley N° 30512, capítulo III, régimen académico de los institutos y escuelas de educación superior, Artículo 13. Enfoque de formación dual, “....*En la formación dual por lo menos el cincuenta por ciento del total de horas de estudios se ejecuta en los centros de producción de empresas privadas asociados a los programas de estudios, para ello deben contar con los formadores para las actividades de aprendizaje. Los IES y EEST que se acojan a este enfoque, suscriben convenios con empresas que se comprometen a brindar formación práctica en sus centros empresariales, con conocimiento del Ministerio de Educación y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicándose en lo que corresponda la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales”.*

3.5.8 Análisis de la aplicación de normas internas, de parte de los (docentes) vinculadas a la oferta educativa.

El promedio integrado de promedios de la aplicación de normas internas de normas que la rigen vinculadas a la oferta educativa de parte de los docentes muestra que el 6.10% conocen y apoyan la utilización de normas internas y el 93.9% hacen lo mismo pero utilizan normas internas diferentes; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

- 11% conoce y promueve el tener información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa Ley N° 30512, capítulo VI, los IES y las EES *realizarán acciones de seguimiento de sus egresados.*
- 9% conoce y considera la importancia de la implementación del sistema de gestión de calidad; ley N° 30512, capítulo II, La Educación Superior se sustenta en los siguientes principios: “a) *Calidad educativa. Capacidad para adecuarse a las demandas del entorno y prever necesidades futuras,*”, capítulo V gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior Artículo 29. Gobierno y organización de los IES y EES públicos Los IES y EES públicos tienen el siguiente régimen de gobierno y

de organización.... "h).- *Área de calidad. Responsable del aseguramiento de la calidad del servicio académico y administrativo institucional*". (republica P. I., 2016)

- 8% conoce y observa las normas implementadas para ejecución de prácticas pre profesionales, ley N° 30512, capítulo V gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior Artículo 29. gobierno y organización de los IES y EES públicos: ".f) *Unidad de bienestar y empleabilidad*" (republica P. I., 2016)
- 2% conoce y coadyuva a la implementación del proceso de diseño de la oferta educativa, la ley N° 30512, capítulo V, gobierno y organización de los institutos y escuelas de educación superior, artículo 33, funciones del director general de IES y EES públicos las siguientes: "...b). *proponer los programas de estudios a ofrecer considerando los requerimientos del mercado laboral*".
- 1% conoce y promueve las normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional; la ley N° 30512, capítulo III, régimen académico de los institutos y escuelas de educación superior, Artículo 13. Enfoque de formación dual, ".

3.5.9 Análisis de causas de empirismos aplicativos en disposiciones operativas.

El promedio integrado de las causas de la aplicación de empirismos aplicativos en el cumplimiento de disposiciones operativas que ejecutan los directivos y docentes muestra lo siguiente:

- 40% falta de recursos financieros, el presupuesto asignado para mantenimiento de infraestructura es limitado en el sector público, considerando que la maquinaria para las carreras como las de automotriz, mecánica, electricidad, por la especialización y complejidad de estas máquinas, en enfermería técnica se tiene similar problemática, no así en carreras como contabilidad o administración.
- 25% otras causas, se tiene implementadas normas de supervisión y control para actividades diferentes a la oferta educativa, en el caso de IEST públicos no podríamos hablar de procesos de marketing, pues se requiere de recursos varios para los mismos y la oferta educativa se efectúa a través de nuestra

página web, pero es de conocimiento público, inclusive hoy la convocatoria se hace antes que la universidad, por tanto la deserción obedece a factores diferentes. Los IEST privados si tienen procesos de marketing y un área dedicada a esta labor.

- 18% no hay normas al respecto, tenemos normas implementadas a nivel administrativo y docente, pero específicamente de oferta educativa no, tampoco de marketing, en los IEST privados, sí utilizan medios como televisión, radio, prensa para publicitar nuestros locales y talleres.
- 10% no conoce la obligación de implementar estas disposiciones, falta la reglamentación de la ley 30512, en el caso de IEST privados señalan que hay autonomía administrativa.
- 9% falta de recurso humano calificado, en los IEST públicos el personal administrativo y docente son calificados como maestros y doctores, en los IEST privados también el personal docente son maestros.

3.5.10 Análisis de causas de empirismos aplicativos cuando se utilizan factores socioeconómicos.

El promedio integrado de las causas de la aplicación de empirismos aplicativos cuando se utilizan factores socioeconómicos de parte de los directivos y docentes son los siguientes:

- 40% falta de estudios de investigación de mercado, en los IEST públicos no se realizan estudios de mercado, ni de localización del cliente por falta de recursos financieros y las cuotas de enseñanza están congeladas hace buen tiempo; en el sector privado se hace estudios de mercado, pero el ultimo data de hace 5 años.
- 31% otras causas, en los IEST públicos no se tiene procesos de oferta ni un área que se encargue de estas funciones ahora están siendo asumidas por el director y administración, los factores de interculturalidad como inserción social, idioma no se tiene pues sus alumnos son de las provincias de Cusco, Pto. Maldonado y Apurimac, la población estudiantil es homogénea. En los IEST privados si se tiene problemas de interculturalidad pero vienen subsanando éste hecho con tutoría y directamente con los docentes.

- 20% rentabilidad es más importante que factores socioeconómicos, en los IEST públicos no es relevante rentabilidad, es más la eficiencia del uso de recursos, son entidades autogestionarias. Los IEST privados, si es importante el factor rentabilidad por eso se mide estrictamente la deserción, se evalúa al docente por el número de alumnos con los que inicia y termina.
- 6% No es un factor importante el desarrollo regional, tanto en IEST privados como públicos consideran importante el desarrollo regional.
- 6% Lo mencionado no está relacionado a oferta educativa, todo lo mencionado si está relacionado con la oferta educativa.

3.5.11 Análisis de causas de empirismos aplicativos cuando se utilizan factores socioculturales.

El promedio integrado de las causas de la aplicación de empirismos aplicativos cuando se utilizan factores socioculturales de parte de los directivos y docentes son los siguientes:

- 30% No hay un área responsable de seguimiento a egresados, que identifique no solo las oportunidades laborales sino también la empleabilidad o sub empleo.
- 26% No hay un área de Responsabilidad social y medio ambiente, se necesita de recursos para implementar un área, si se hace trabajos internos con los alumnos, por ejemplo se enseña cómo no contaminar el ambiente cuando se trabaja con los desechos de los talleres, contaminación auditiva, el uso correcto de los materiales, pero no es un curso en particular.
- 20% No planifican programas que fomenten la interacción social, son muy pocos no se hacen estos programas tendrían que formar parte del currículo, y considerar horas pedagógicas, son extracurriculares pero tanto para los alumnos como para los docentes implica tiempo y recursos.
- 17% otras causas, los contenidos curriculares están ya diseñados y podemos hacer variaciones mínimas en los vigentes.
- 10% Son temas que no están vinculados a la oferta educativa, si son temas importantes y están vinculados a la oferta.

3.5.12 Análisis de causas de empirismos aplicativos cuando se utilizan normas internas vinculadas a la oferta educativa.

El promedio integrado de las causas de la aplicación de empirismos aplicativos cuando se utilizan normas internas vinculadas a la oferta educativa de parte de los directivos y docentes son los siguientes:

- 25% No hay normas específicas para diseño de la oferta educativa, se gestiona el proceso vinculado a otros procesos administrativos, será materia de independizar procesos, estamos en eso pues debemos obtener la acreditación ya somos un IEST emblemático. En los privados señalan que están en proceso de acreditación y será en este proceso que deberán fijar normas de oferta.
- 25% Los convenios y/o alianzas estratégicas están desactualizadas, si se tiene convenios pero efectivamente están desactualizados, se requiere de más recursos, por lo pronto tenemos otras prioridades.
- 23% Normas están desactualizadas.
- 20% No consideran relevante los reclamos y/o quejas de alumnos, si es importante y se hace de conocimiento de la persona encargada tienen un Psicólogo contratado para ver temas muy específicos, los otros reclamos se atienden de acuerdo a la solicitud ya sea desde administración o la dirección o el área académica.
- 8% otras causas, ya se tienen costumbres con relación a algunos procesos, no se necesita tener escrito, se conoce el procedimiento.

3.6 Análisis de recursos

La variable responsables se cruza con la sub hipótesis “c”, en el que se propone la siguiente proposición: *“por tener infraestructura ($\sim B_8$), insuficiente e inadecuada, no aprovechar las experiencias exitosas como las de Chile ($\sim B_9$) y México ($\sim B_{10}$) se originan deficiencias ($\sim X_3$) en el cálculo de necesidades de recursos (A_3) para la gestión de la oferta educativa”* considerando las apreciaciones efectuadas en el capítulo III de la presente investigación, en éste caso se analizan las deficiencias por utilización o no utilización de cada uno de los elementos seleccionados para las variables del marco referencial.

3.6.1 Análisis del uso eficiente de recursos con respecto a infraestructura, (directivos)

Que inciden en la oferta educativa

El promedio integrado de promedios del uso eficiente de los recursos vinculados a la infraestructura que inciden en la oferta educativa de parte de los directores muestra que el 6.87% utilizan eficientemente la infraestructura y el 93.13% tienen deficiencias en la utilización de este factor; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

- 13% de eficiencia en la gestión de los recursos vinculados al personal docente capacitado y comprometido; Ley N° 30512, Capítulo II, Artículo 7. Principios de la Educación Superior La Educación Superior se sustenta en los siguientes principios: *“Mérito: busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional”*. capítulo IV creación, licenciamiento, acreditación y optimización de la oferta educativa de institutos y escuelas de educación, Artículo 25. Procedimiento y requisitos para el licenciamiento, *“disponibilidad de personal docente idóneo y suficiente para los programas de estudios, de los cuales el veinte por ciento deben ser a tiempo completo”*.
- 11% de eficiencia en la gestión de la infraestructura física que es concordante con las carreras que se ofertan, los IEST (talleres, ambientes temáticos entre otros); ley N° 30512, capítulo IV, creación, licenciamiento, acreditación y optimización de la oferta educativa de institutos y escuelas de educación superior, Artículo 25. *procedimiento y requisitos para el licenciamiento: “...Las condiciones básicas de calidad deben considerar como mínimo, los siguientes aspectos...” “...Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje adecuado, como bibliotecas, laboratorios y otros, pertinente para el desarrollo de las actividades educativas..”*
- 6% de eficiencia en la gestión de estrategias de retención y desarrollo del talento humano. Ley N° 30512, Artículo 25. Procedimiento y requisitos para el licenciamiento, disponibilidad de personal docente idóneo y suficiente para los programas de estudios, de los cuales el veinte por ciento deben ser a tiempo completo.
- 5% de eficiencia en la gestión del Equipamiento y mobiliario verificando si es suficiente, ley N° 30512, capítulo IV, creación, licenciamiento, acreditación y optimización de la oferta educativa de institutos y escuelas de educación

superior, Artículo 25, *Las condiciones básicas de calidad deben considerar como mínimo, los siguientes aspectos...* "...Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje adecuado, como bibliotecas, laboratorios y otros, pertinente para el desarrollo de las actividades educativas".

- 4% de eficiencia en la gestión de la infraestructura tecnológica TICs están implementadas; ley N° 30512, capítulo IV, creación, licenciamiento, acreditación y optimización de la oferta educativa de institutos y escuelas de educación superior, Artículo 25, *Las condiciones básicas de calidad deben considerar como mínimo, los siguientes aspectos...* "...Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje adecuado, como bibliotecas, laboratorios y otros, pertinente para el desarrollo de las actividades educativas".
- 3% de eficiencia en la gestión del plan de gestión del riesgo, las instituciones educativas deben tener procesos implementados de prevención de ocurrencias que pongan en riesgo la integridad física del estudiante y personal en general.

3.6.2 **Análisis del uso eficiente de recursos con respecto a infraestructura, (docentes).**

Que inciden en la oferta educativa

El promedio integrado de promedios del uso eficiente de los recursos vinculados a la infraestructura que inciden en la oferta educativa de parte de los docentes muestra que el 5.71% utilizan eficientemente la infraestructura y el 94.29% tienen deficiencias en la utilización de este factor; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

- 11% de eficiencia en la gestión del Personal docente ésta capacitado y comprometido. Ley N° 30512, Capítulo II, Artículo 7. Principios de la Educación Superior La Educación Superior se sustenta en los siguientes principios: Mérito: busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional. capítulo IV creación, licenciamiento, acreditación y optimización de la oferta educativa de institutos y escuelas de educación, Artículo 25. Procedimiento y requisitos para el licenciamiento, disponibilidad de personal

docente idóneo y suficiente para los programas de estudios, de los cuales el veinte por ciento deben ser a tiempo completo.

- 8% de eficiencia en la gestión de la infraestructura física concordante con las carreras que se ofertan. (talleres, ambientes temáticos entre otros). ley N° 30512, capítulo IV, creación, licenciamiento, acreditación y optimización de la oferta educativa de institutos y escuelas de educación superior, Artículo 25. *procedimiento y requisitos para el licenciamiento: "...Las condiciones básicas de calidad deben considerar como mínimo, los siguientes aspectos..." "...Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje adecuado, como bibliotecas, laboratorios y otros, pertinente para el desarrollo de las actividades educativas.."*
- 5% de eficiencia en la gestión de la Infraestructura tecnológica TICs están implementadas ley N° 30512, capítulo IV, creación, licenciamiento, acreditación y optimización de la oferta educativa de institutos y escuelas de educación superior, Artículo 25, *Las condiciones básicas de calidad deben considerar como mínimo, los siguientes aspectos..." "...Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje adecuado, como bibliotecas, laboratorios y otros, pertinente para el desarrollo de las actividades educativas"*.
- 4% de eficiencia en la gestión del Equipamiento y mobiliario y es suficiente ley N° 30512, capítulo IV, creación, licenciamiento, acreditación y optimización de la oferta educativa de institutos y escuelas de educación superior, Artículo 25, *Las condiciones básicas de calidad deben considerar como mínimo, los siguientes aspectos..." "...Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje adecuado, como bibliotecas, laboratorios y otros, pertinente para el desarrollo de las actividades educativas"*.
- 4% de eficiencia en la gestión del Plan de gestión del riesgo, las instituciones educativas deben tener procesos implementados de prevención de ocurrencias que pongan en riesgo la integridad física del estudiante y personal en general.
- 3% de eficiencia en la gestión de las estrategias de retención y desarrollo del talento humano, Ley N° 30512, Capítulo II, Artículo 7. Principios de la

Educación Superior La Educación Superior se sustenta en los siguientes principios: *“Mérito: busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional”*. capítulo IV creación, licenciamiento, acreditación y optimización de la oferta educativa de institutos y escuelas de educación, Artículo 25. Procedimiento y requisitos para el licenciamiento, *“deben disponer de personal docente idóneo y suficiente para los programas de estudios, de los cuales el veinte por ciento deben ser a tiempo completo”*.

3.6.3 **Análisis del uso eficiente de recursos con respecto a la utilización de experiencias exitosas de México y Chile (directores)**

Que inciden en la oferta educativa.

El promedio integrado de promedios de utilización de experiencias exitosas de México y Chile que inciden en la oferta educativa de parte de los directores muestra que el 2.73% utilizan eficientemente las experiencias exitosas de México y Chile y el 97.27% no utilizan estas experiencias; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

Chile:

- 6% uso eficiente de experiencia exitosa vinculada a Gobernanza, la articulación es crucial para que la Formación Técnico-Profesional se desarrolle mediante el diálogo abierto y fluido entre los distintos actores públicos y privados vinculados a ella. Estado, trabajadores, estudiantes, empleadores e instituciones educativas deben trabajar en conjunto para asegurar la pertinencia de la formación.
- 3% uso eficiente de experiencia exitosa de la propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región, Avanzar en la Calidad, Pertinencia y el desarrollo de trayectorias dentro del sistema formativo requiere que tanto el sector público (en su rol de regulador, de empleador y de formador) como el privado (mediante la incorporación de empleadores, trabajadores, instituciones formadoras y sociedad civil).
- 2% uso eficiente de experiencia exitosa de políticas educativas, Consejo asesor de formación técnico profesional compuesto por Ministerios de Educación, Trabajo y Previsión Social, Economía y Turismo, Hacienda, y

Energía, la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y con la participación de expertos provenientes del mundo académico, laboral y de instituciones de Formación Técnico-Profesional.

México

- 3% uso eficiente de experiencia exitosa de Oferta educativa articulada. Busca lograr unidad de esfuerzo sinergia, realizada en todos los niveles de gestión: oficina central, consejos regionales, subdirecciones/asistencias y planteles, implementación de actividades de sensibilización, determinación y programación de metas, etc. evaluación y seguimiento continuos, entre otras. La conformación y alimentación de **nubes virtuales que** integra un **acervo documental colectivo para comunidades específicas**, con posibilidades de difusión eficiente de la oferta.
- 2% uso eficiente de experiencia exitosa de modelo educativo, en el marco filosófico de una **Organización que Aprende**, que exige procesos de **anticipación, reacción y respuesta al cambio**
- 1% uso eficiente de experiencia exitosa de propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.

3.6.4 Análisis del uso eficiente de recursos con respecto a la utilización de experiencias exitosas de México y Chile (docentes).

Que inciden en la oferta educativa.

El promedio integrado de promedios de utilización de experiencias exitosas de México y Chile que inciden en la oferta educativa de parte de los docentes muestra que el 1.67% utilizan eficientemente las experiencias exitosas de México y Chile y el 98.33% no utilizan estas experiencias; los porcentajes están distribuidos de la siguiente forma:

Chile:

- 2% uso eficiente de experiencia exitosa vinculada a Gobernanza, la articulación es crucial para que la Formación Técnico-Profesional se desarrolle mediante el diálogo abierto y fluido entre los distintos actores públicos y privados vinculados a ella. Estado, trabajadores, estudiantes, empleadores e

instituciones educativas deben trabajar en conjunto para asegurar la pertinencia de la formación.

- 2%. uso eficiente de experiencia exitosa de políticas educativas, Consejo asesor de formación técnico profesional compuesto por Ministerios de Educación, Trabajo y Previsión Social, Economía y Turismo, Hacienda, y Energía, la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y con la participación de expertos provenientes del mundo académico, laboral y de instituciones de Formación Técnico-Profesional.
- 1% uso eficiente de experiencia exitosa de la propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región, Avanzar en la Calidad, Pertinencia y el desarrollo de trayectorias dentro del sistema formativo requiere que tanto el sector público (en su rol de regulador, de empleador y de formador) como el privado (mediante la incorporación de empleadores, trabajadores, instituciones formadoras y sociedad civil).

México

- 2% uso eficiente de experiencia exitosa de Oferta educativa articulada. Busca lograr unidad de esfuerzo sinergia, realizada en todos los niveles de gestión: oficina central, consejos regionales, subdirecciones/asistencias y planteles, implementación de actividades de sensibilización, determinación y programación de metas, etc. evaluación y seguimiento continuos, entre otras. La conformación y alimentación de **nubes virtuales que** integra un **acervo documental colectivo para comunidades específicas**, con posibilidades de difusión eficiente de la oferta.
- 2% uso eficiente de experiencia exitosa de modelo educativo, en el marco filosófico de una **Organización que Aprende**, que exige procesos de **anticipación, reacción y respuesta al cambio**.
- 1% uso eficiente de experiencia exitosa de propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.

3.6.5 Análisis de causas de las deficiencias en el uso de la infraestructura de parte de los directores y docentes.

El promedio integrado de las causas del uso eficiente de los recursos vinculados a la infraestructura que inciden en la oferta educativa de parte de los directores y docentes están distribuidos de la siguiente forma:

- 32% Falta de recursos financieros, el presupuesto en los IEST públicos es limitado, razón por la que se apoya por ejemplo en la capacitación solo a nivel de gestiones mas no de asumir el costo de un programa o plan de capacitación, los talleres si guardan relación con las necesidades, pero podrían ser mejores por ejemplo deberíamos enseñar en talleres de automotriz el mantenimiento de autos con panel automático, no tenemos los recursos para ello, o en enfermería técnica utilizando las TICs de avanzada.
- 30% No se tienen políticas de gestión del talento humano, no podríamos hacer retención del talento pues tendríamos que ofrecer planes estructurados no solo en remuneraciones sino en otras condiciones, pero en el sector público estamos en austeridad, no se puede contratar fácilmente. En los IEST privados prevén mejorar el aspecto remunerativo.
- 20% Las disposiciones legales no guardan relación con la realidad, se ha normado todo lo relacionado a la oferta, personal docente, infraestructura pero no se ha previsto el tema presupuestal.
- 9% El estado no realiza controles de cumplimiento de la Ley, hacen lo necesario, tampoco disponen de recursos humanos para hacer visitas inopinadas, pero hay que considerar que primero se debe proveer de lo necesario a las entidades públicas, en el sector privado la acreditación está haciendo que cambien las cosas.
- 8% Otra causa.

3.6.6 Análisis de causas de las deficiencias por la no utilización de experiencias exitosas de México y Chile de parte de los directivos y docentes

- 51% No conoce la realidad educativa en los países de Chile y México, algunos directivos han visitado este país por capacitación pero por cuenta propia y sí sería una buena manera de mejorar algunas aspectos en los que nos llevan ventaja.
- 18% Desconocimiento de ventajas de recurrir a experiencias exitosas.
- 17% Falta de capacitación, visitas para conocer otras realidades.

- 11% Falta de apoyo de parte de las autoridades locales y regionales.
- 6% otras causas

IV. DISCUSION

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis global que establece: *“El proceso de gestión de la oferta de carreras técnicas profesionales en el distrito de Cusco (A) se ejecuta con discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias ($\sim X$) que afecta negativamente en el desarrollo económico de la región, por el desconocimiento o mala aplicación de planteamientos teóricos relacionados, por imprecisión o desconocimiento de las condiciones del entorno, interpretación errónea o incumplimiento de las normas y por no aprovechar de experiencias exitosas de otros países ($\sim B$)”*.

Estos resultados guardan relación con lo manifestado por los Mg. Cojal Loli y Mg. Sandoval Oliva en su tesis intitulada “ Demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque: Lineamientos para un modelo de formación técnica”, mencionado en los antecedentes de la presente investigación que dice: **“ respecto a las normas internas: mejorar la calidad de la formación técnica profesional, pero con la salvedad de que este lineamiento no se orienta solo a favorecer el desarrollo de personas a través de la formación, sino también orientada al desarrollo de la región y del país. En ese sentido, debe vincularse la educación superior técnica con el espacio laboral”**.

La sub hipótesis “a”, *“Los responsables de la gestión de la oferta educativa (A_1) tienen Discrepancias teóricas (X_1) por desconocimiento o aplicación inadecuada de planteamientos teóricos como: conceptos básicos ($\sim B_1$) y técnicas de gestión ($\sim B_2$) lo que se evidencia en procesos operativos ($\sim B_7$) divergentes”* guarda relación con los resultados a los que arribaron los: Mg. Cojal Loli y Mg. Sandoval Oliva en su tesis intitulada “ Demanda de carreras técnicas en la región Lambayeque: Lineamientos para un modelo de formación técnica”, mencionado en los antecedentes de la presente investigación en la conclusión referida a: **“los responsables: se deben planificar, desarrollar y evaluar permanentemente programas de capacitación que reduzcan los empirismos aplicativos que son del 52.35 %; teniendo en cuenta que el porcentaje mayor con 68.71% es en conceptos básicos”**. *“la prioridad de esos programas de capacitación debe empezar por estos por ser indispensable conocer o aplicar cuando se trata del manejo de las carreras técnicas, señalan como causas el desconocimiento, por ello no aplican o aplican mal esos planteamientos teóricos esta capacitación debe*

ser incluida en el Programa de desarrollo de capacidades de los recursos humanos que la ley obliga a implementarse en la administración pública". También se debe precisar que la sub hipótesis "b", "Se producen empirismos aplicativos ($\sim X_2$) en la implementación de Actividades (A_2) como sistemas de gestión que no guardan relación con las disposiciones operativas ($\sim B_3$), ni las normas internas ($\sim B_6$) y tampoco consideran condiciones del entorno como: factores socioeconómicos ($\sim B_4$) y factores socioculturales ($\sim B_5$)". guarda relación con los resultados obtenidos y lo mencionado en las conclusiones de la tesis mencionada líneas arriba que dice: "**respecto a las normas internas;** ...las principales causas de los empirismos normativos se debe en un 51% a la poca difusión de las normas", no guarda relación en lo que se refiere a: "se debe cambiar de enfoque respecto a la actual legislación que se enfoca en la infraestructura y docentes de educación superior técnica en vez de hacerlo en sus principales actores que son los jóvenes y adultos que estudian".. de igual manera en la conclusión "**respecto a las actividades:** Debido a que, las causas de las deficiencias en las actividades para el manejo de las carreras técnicas se debe en un 51% a la falta de recursos humanos especializados en abordaje social" no guarda relación en lo que se refiere a: "falta de manejo de los indicadores socio culturales, se debe generar una simetría en las instituciones de educación técnica; crear nuevos tipos de carrera y suprimir otras" pues la investigación presente estudia la oferta y no la demanda.

Los resultados guardan relación con la sub hipótesis "c" que dice: "Por tener infraestructura ($\sim B_8$) insuficiente e inadecuada, no aprovechar las experiencias exitosas como las de: Chile ($\sim B_9$) y México ($\sim B_{10}$) se originan deficiencias ($\sim X_3$) en el cálculo de necesidades de recursos (A_3) para la gestión de la oferta" en el marco teórico se menciona lo siguiente: "Construcción de la matriz de gestión descentralizada, considerando cuatro procesos críticos siendo entre otros la gestión del desarrollo de la institución educativa, con prioridad en el aspecto de infraestructura, gestión de la distribución de materiales y recursos educativos y gestión del desarrollo docente, con prioridad en la contratación. (Minedu, 2013, pag. 21)".

V. CONCLUSIONES

5.1. Resumen de apreciaciones resultantes del análisis

5.1.1 Resumen apreciaciones con relación a las variables del problema y sus causas.

Con respecto a los Discrepancias teóricas y sus causas.

En general, como evidencian los promedios de porcentajes, correspondiente a las respuestas los responsables directivos que conocen y no aplican los conocimientos básicos es de 43.75%; y los docentes el porcentaje promedio es 44.92% los porcentajes de desconocimiento en directivos y docentes son:

CUADRO N° 2: Desconocimiento conceptos básicos

CONCEPTOS BASICOS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Otros (Innovación)	88	56
Ética profesional	68	50
Cultura organizacional	68	56
Cambio planeado	33	31
Prudencia	28	44
Responsabilidad con la sociedad	23	25
Pertinencia de la educación	23	41
Economía de la educación	23	56
PROMEDIO	43.75	44.92

Fuente: elaboración propia

En general, como evidencian los promedios de porcentajes, correspondiente a las respuestas los responsables directivos que conocen y no aplican los técnicas de gestión es de 44.80%; y los docentes el porcentaje promedio es 64%, los porcentajes de desconocimiento en directivos y docentes son:

CUADRO N° 3: Desconocimiento técnicas de gestión

TECNICAS DE GESTIÓN	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Investigación de mercado	68	75
Planeación estratégica	8	70
Evaluación de políticas educativas	16	35
Proceso de gestión de Oferta educativa	52	60
Otros	80	80
PROMEDIO	44.80	64.00

Fuente: elaboración propia

En general, como evidencian los promedios de porcentajes, correspondiente a las respuestas los responsables directivos que conocen y no

aplican los procesos operativos es de 87.91%; y los docentes el porcentaje promedio es 80.85%, los porcentajes de desconocimiento en directivos y docentes son:

CUADRO N° 4: Desconocimiento procesos operativos

PROCESOS OPERATIVOS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	Conocen %	aplican mal %
<i>Participa en la elaboración del Plan estratégico</i>	86	98
Participa en la elaboración del Plan de desarrollo institucional.	88	98
Participa en la elaboración del Plan Prospectivo.	92	98
Participa en la elaboración de Investigaciones por iniciativa propia o en convenio	87	94
Participa en el Proceso de licenciamiento	87	16
PROMEDIOS	87.91	80.85

Fuente: elaboración propia

El orden de los porcentajes de causas del desconocimiento o las discrepancias teóricas en conceptos básicos tanto en directivos como docentes es como sigue:

CUADRO N° 5: Causas discrepancias teóricas conceptos básicos

CAUSAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
No me enseñaron en mi formación previa	26	16
Desde que pertenezco a la institución no me capacitaron	13	19
No tiene relación con mis funciones	5	11
No tengo recursos para acceder a esa capacitación	15	20
Otros	41	34

Fuente: elaboración propia

El orden de los porcentajes de causas de las discrepancias teóricas en técnicas de gestión tanto en directivos como docentes es como sigue:

CUADRO N° 6: Causas discrepancias teóricas técnicas de gestión

CAUSAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
No me enseñaron en mi formación previa	14	18
Desde que pertenezco a la institución no me capacitaron	26	34
No tiene relación con mis funciones	6	5
No tengo recursos para acceder a esa capacitación	15	21
Otros	39	23

Fuente: elaboración propia

El orden de los porcentajes de causas de las discrepancias teóricas en procesos operativos tanto en directivos como docentes es como sigue:

CUADRO N° 7: Causas discrepancias teóricas procesos operativos

CAUSAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Falta de recursos financieros	26	9
No me convocan para participar en estos procesos	6	60
La falta de recurso humano calificado	9	10
Desconocimiento de la norma para implementar estos procesos	21	15
Otros	38	6

Fuente: elaboración propia

Tanto en los directivos como en docentes se evidencia que a pesar del conocimiento que tienen de conceptos básicos, técnicas de gestión y procesos operativos, estos al aplicar estos conocimientos en la gestión, lo hacen desde diferentes puntos de vista lo que tiene efectos negativos en la gestión por lo que se denomina discrepancias teóricas, pues al conocerse un planteamiento teórico dado, estos deberían aplicarse bien, en este caso conocen y aplican mal estos planteamientos teóricos.

Con respecto a los empirismos aplicativos y sus causas cuando se ejecutan las disposiciones operativas,

Se hace uso deficiente de los factores socioeconómicos, factores socioculturales y normas internas.

Los promedios de porcentajes de desconocimiento y/o no aplicación de disposiciones operativas en la oferta educativa es de 90.28% para directivos y 95.84% para docentes muestra los siguientes porcentajes:

CUADRO N° 8: Desconocimiento y/o no aplicación de disposiciones operativas

EMPIRISMOS APLICATIVOS EN DISPOSICIONES OPERATIVAS	DIRECTIVOS	DOCENTE S
	%	%
Se cumple con disposiciones de coordinación de tutoría y planteamiento de necesidades académicas. Están implementadas disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa	93	97.6
Se planifica, solicita y ejecuta el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución.	85	94.4
Proceso de diseño de la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley.	87	97.6
Se llevan a cabo procesos de Marketing de acuerdo a disposiciones institucionales	93	92.8
PROMEDIO	90.28	95.84

Fuente: elaboración propia

Los promedios de porcentajes del uso ineficiente de los factores socioeconómicos en la oferta educativa es de 91.94% para directivos y 95.17% para docentes, se muestra los siguientes porcentajes:

CUADRO N° 9: Uso ineficiente de factores socioeconómicos

FACTORES SOCIOECONOMICOS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Los Precios de las carreras profesionales técnicas son producto de estudios técnicos.	97	97
Realiza estudios para la Localización geográfica del cliente	88	95
Otorga beneficios educativos en base a la Situación económica del cliente	93	95
La planificación educativa considera el avance de las TICs y la formación permanente del alumno.	91	94
Consideran la Teoría del capital: Relación entre educación y mercado laboral. Para la oferta educativa	92	98
Consideran Factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa	90	92
PROMEDIO	91.94	95.17

Fuente: elaboración propia

Los promedios de porcentajes del uso ineficiente de los factores socioculturales en la oferta educativa es de 93.17% para directivos y 95.96% para docentes, se muestra los siguientes porcentajes:

CUADRO N° 10: Uso ineficiente de factores socioculturales

FACTORES SOCIOCULTURALES	DIRECTIVO	DOCENTE
	%	S %
Identifican las Oportunidades laborales..	87	96
Verifican la Empleabilidad de egresados de Institutos técnicos.	94	95
Evalúan el Sub empleo de egresados de Institutos técnicos	98	98
Consideran la Responsabilidad con el Medio ambiente, parte de la educación técnica	94	96
Consideran la Responsabilidad social parte de la educación técnica	94	96
Consideran la Tutoría como acompañamiento en el proceso educativo.	93	96
PROMEDIO	93.17	95.96

Fuente: elaboración propia

Los promedios de porcentajes del uso ineficiente de las normas internas en la oferta educativa es de 91.27% para directivos y 93.9% para docentes, se muestra los siguientes porcentajes:

CUADRO N° 11: Uso ineficiente de normas internas

NORMAS INTERNAS VINCULADAS A LA OFERTA EDUCATIVA	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Tiene implementado el sistema de gestión de calidad.	86	91
Esta implementado el proceso de diseño de la oferta educativa.	93	98
Tienen información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa.	91	90
Tienen Normas implementadas para ejecución de Prácticas pre profesionales.	89	92
Tienen Normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional.	98	99
PROMEDIO	91.27	93.9

Fuente: elaboración propia

Causas empirismos aplicativos

Con relación a las causas los empirismos aplicativos de parte de los directivos y docentes luego en porcentajes del promedio de promedios el desconocimiento y/o no aplicación de estas disposiciones operativas en el proceso de la gestión de la oferta educativa es como se enuncia en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 12: Causas del desconocimiento y/o no aplicación de disposiciones operativas

CAUSAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Falta de recursos financieros	43	36
La falta de recurso humano calificado	8	9
No hay normas al respecto	22	14
No conoce la obligación de implementar estas disposiciones	11	9
Otros	16	33

Fuente: elaboración propia

Las causas de los empirismos aplicativos de parte de los directivos y docentes en el promedio de promedios del uso ineficiente de los factores socioeconómicos se explican en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 13: Causas del uso ineficiente de factores socioeconómicos.

CAUSAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Falta de estudios de investigación de mercado	41	38
Rentabilidad es más importante que factores socioeconómicos	23	16
No es un factor importante el desarrollo regional	5	6
Lo mencionado no está relacionado a oferta educativa	6	5
Otros	26	35

Fuente: elaboración propia

Las causas de los empirismos aplicativos de parte de los directivos y docentes en el promedio de promedios del uso ineficiente de los factores socioculturales se explican en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 14: Causas del uso ineficiente de factores socioculturales

CAUSAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Son temas que no están vinculados a la oferta educativa	11	8
No planifican programas que fomenten la interacción social	19	20
No hay un área de Responsabilidad social y medio ambiente	23	28
No hay un área responsable de seguimiento a egresados	29	30
Otros	18	15

Fuente: elaboración propia

Las causas de los empirismos aplicativos de parte de los directivos y docentes en el promedio de promedios del uso ineficiente o no aplicación de las normas internas se explica en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 15: Causas del uso ineficiente o no utilización de normas internas

CAUSAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Normas están desactualizadas	25	20
No consideran relevante los reclamos y/o quejas de alumnos	19	20
No hay normas específicas para diseño de la oferta educativa	27	23
Los convenios y/o alianzas estratégicas están desactualizadas	24	26
Otros	5	11

Fuente: elaboración propia

En ambos casos tanto en la población de directivos como de docentes se evidencia que a pesar de conocer estos planteamientos teóricos no los usan o lo hacen de manera ineficiente lo que nos lleva a inferir que algunos de los directivos y docentes de los IEST conociendo estos planteamientos teóricos no los aplican lo que denominamos empirismos aplicativos.

Con respecto a las deficiencias en infraestructura y experiencias exitosas y sus causas.

Con relación a las deficiencias en el uso de recursos en infraestructura de parte de los directivos un 93.13% hace uso ineficiente de la infraestructura y un

94.29% en promedio corresponde a docentes, el porcentaje de los promedios de ineficiencia se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 16: Uso ineficiente de la infraestructura.

INFRAESTRUCTURA	DIRECTIVOS %	DOCENTES %
Infraestructura física concordante con las carreras que se ofertan. (talleres, ambientes temáticos entre otros)	89	92.5
El Equipamiento y mobiliario es suficiente	95	96
La Infraestructura tecnológica TICs están implementadas.	96	96
El Personal docente ésta capacitado y comprometido.	88	89
Se tienen estrategias de retención y desarrollo del talento humano.	94	97
Se tiene un Plan de gestión del riesgo	3	96
PROMEDIO	93.13	94.29

Fuente: elaboración propia

Con relación a las deficiencias en el aprovechamiento de experiencias exitosas de parte de los directivos el promedio de promedios es de 97.27% y docentes tiene un porcentaje de 98.33%, los porcentajes de los promedios de ineficiencia se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 17: Uso ineficiente de experiencias exitosas

EXPERIENCIAS EXITOSAS.	DIRECTIVOS %	DOCENTES %
CHILE		
Gobernanza.	94	98
Políticas educativas.	98	98
Propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.	97	99
MEXICO		
Oferta educativa articulada.	97	98
Modelo educativo.	98	98
Propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.	99	99
PROMEDIO	97.27	98.33

Fuente: elaboración propia

Causas deficiencias en el uso de infraestructura. Las causas de las deficiencias en el uso de infraestructura de parte de los docentes se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 18: Causas del uso ineficiente de infraestructura

CAUSAS	DIRECTIVOS %	DOCENTES %
Falta de recursos financieros	34	29
No se tienen políticas de gestión del talento humano	26	34
Las disposiciones legales no guardan relación con la realidad	22	18
El estado no realiza controles de cumplimiento de la Ley	10	8
Otros	7	8

Fuente: elaboración propia

Causas de las deficiencias en el aprovechamiento de experiencias exitosas.

Las causas de las deficiencias en el aprovechamiento de experiencias exitosas se muestra en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 19: Causas del no aprovechamiento de experiencias exitosas

CAUSAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
No conoce la realidad educativa en los países de Chile y México	46	55
Falta de apoyo de parte de las autoridades locales y regionales	13	8
Falta de capacitación, visitas para conocer otras realidades	19	14
Desconocimiento de ventajas de recurrir a experiencias exitosas	18	18
Otros	6	6

Fuente: elaboración propia

En ambos casos tanto en la población de directivos como de docentes se evidencia que el uso de recursos es ineficiente pues la infraestructura no es la adecuada y con relación a experiencias exitosas se evidencia que no se recurre a estas para aprovechar de las mismas, lo que deviene en la dificultad de lograr objetivos por errores al no hacer lo necesario para lograr los mismos a lo que identificamos como deficiencias.

5.1.2. Resumen de las apreciaciones con respecto a los logros.

Logros en el conocimiento o aplicación de planteamientos teóricos para reducir las discrepancias teóricas en los responsables.

Los porcentajes de logros en el conocimiento de conceptos básicos es de:

CUADRO N° 20: Porcentajes de conocimiento de conceptos básicos

CONCEPTOS BASICOS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Responsabilidad con la sociedad	78	75
Ética profesional	33	50
Prudencia	73	56
Cultura organizacional	33	44
Pertinencia de la educación	78	59
Cambio planeado	68	69
Economía de la educación	78	44
Otros (Innovación)	13	44
PROMEDIO	56.25	55.08

Fuente: elaboración propia

Los porcentajes de logros en el conocimiento de técnicas de gestión es de:

CUADRO N° 21: Porcentajes de conocimiento de técnicas de gestión

TECNICAS DE GESTIÓN	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Investigación de mercado	32	25
Planeación estratégica	92	30
Evaluación de políticas educativas	84	65
Proceso de gestión de Oferta educativa	48	40
Otros	20	20
PROMEDIO	55.20	36.00

Fuente: elaboración propia

Los porcentajes de logros en el conocimiento y aplicación de procesos operativos es de:

CUADRO N° 22: Porcentajes de conocimiento de procesos operativos

PROCESOS OPERATIVOS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Participa en la elaboración del Plan estratégico	14	2
Participa en la elaboración del Plan de desarrollo institucional.	12	1.5
Participa en la elaboración del Plan Prospectivo.	8	2
Participa en la elaboración de Investigaciones por iniciativa propia o en convenio	14	6.25
Participa en el Proceso de licenciamiento	13	84
PROMEDIOS	12.09	19.15

Fuente: elaboración propia.

Logros en la ejecución de actividades para reducir los empirismos aplicativos.

Porcentajes de logros en la aplicación de disposiciones operativas es de:

CUADRO N° 23: Porcentajes de conocimiento de disposiciones operativas

EMPIRISMOS APLICATIVOS EN DISPOSICIONES OPERATIVAS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Se cumple con disposiciones de coordinación de tutoría y planteamiento de necesidades académicas.	7	2
Están implementadas disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa	7	3
Se planifica, solicita y ejecuta el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución.	15	6
Proceso de diseño de la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley.	13	2
Se llevan a cabo procesos de Marketing de acuerdo a disposiciones institucionales	7	7
PROMEDIO	9.72	4.16

Fuente: elaboración propia.

Los porcentajes de logros en la utilización de factores socioeconómicos es de:

CUADRO N° 24: Porcentajes de utilización de factores socioeconómicos

FACTORES SOCIOECONOMICOS	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Los Precios de las carreras profesionales técnicas son producto de estudios técnicos.	3	3
Realiza estudios para la Localización geográfica del cliente	12	5
Otorga beneficios educativos en base a la Situación económica del cliente	7	5
La planificación educativa considera el avance de las TICs y la formación permanente del alumno.	9	6
Consideran la Teoría del capital: Relación entre educación y mercado laboral. Para la oferta educativa	8	2
Consideran Factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa	10	8
PROMEDIO	8.06	4.83

Fuente: elaboración propia

Los porcentajes de logros en la utilización de factores socioculturales es de:

CUADRO N° 25: Porcentajes de utilización de factores socioculturales

FACTORES SOCIOCULTURALES	DIRECTIVO	DOCENTES
	%	%
Identifican las Oportunidades laborales..	13	4
Verifican la Empleabilidad de egresados de Institutos técnicos.	7	5
Evalúan el Sub empleo de egresados de Institutos técnicos	2	2
Consideran la Responsabilidad con el Medio ambiente, parte de la educación técnica	6	5
Consideran la Responsabilidad social parte de la educación técnica	6	5
Consideran la Tutoría como acompañamiento en el proceso educativo.	7	5
PROMEDIO	6.83	4.04

Fuente: elaboración propia

Los porcentajes de logros en la utilización de normas internas es de:

CUADRO N° 26: Porcentajes de utilización de normas internas

NORMAS INTERNAS VINCULADAS A LA OFERTA EDUCATIVA	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Tiene implementado el sistema de gestión de calidad.	15	9
Esta implementado el proceso de diseño de la oferta educativa.	7	2
Tienen información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa.	9	11
Tienen Normas implementadas para ejecución de Prácticas pre profesionales.	11	8
Tienen Normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional.	2	1
PROMEDIO	8.73	6.10

Fuente: elaboración propia

Logros con respecto a la implementación de elementos necesarios para reducir las deficiencias en recursos.

Los porcentajes de logros en la utilización eficiente de infraestructura es de:

CUADRO N° 27: Porcentajes de utilización eficiente de infraestructura

CRITERIOS DE INFRAESTRUCTURA	DIRECTIVOS	DOCENTES
	%	%
Infraestructura física concordante con las carreras que se ofertan. (talleres, ambientes temáticos entre otros)	11	8
El Equipamiento y mobiliario es suficiente	5	4
La Infraestructura tecnológica TICs están implementadas.	4	5
El Personal docente ésta capacitado y comprometido.	13	11
Se tienen estrategias de retención y desarrollo del talento humano.	6	3
Se tiene un Plan de gestión del riesgo	3	4
PROMEDIO	6.87	5.71

Fuente: elaboración propia

Los porcentajes de logros en el aprovechamiento eficiente de experiencias exitosas es de:

CUADRO N° 28: Porcentajes de aprovechamiento eficiente de experiencias exitosas

EXPERIENCIAS EXITOSAS QUE GENERAN SATISFACCIÓN EN EL USO DE RECURSOS.	DIRECTIVOS	DOCENTES
	% EFICIENTE	% EFICIENTE
CHILE		
Gobernanza.	6	2
Políticas educativas.	2	2
Propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.	3	1
MEXICO		
Oferta educativa articulada.	3	2
Modelo educativo.	2	2
Propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.	1	1
PROMEDIO	2.73	1.67

Fuente: elaboración propia

5.2 Conclusiones parciales

5.2.1 Conclusión parcial 1

Contrastación de la sub hipótesis “a” (Responsables)

La sub hipótesis planteada es la siguiente: “*Los responsables de la gestión de la oferta educativa (A_1), tienen discrepancia teóricas (X_1) por desconocimiento o aplicación inadecuada de planteamientos teóricos como: conceptos básicos ($\sim B_1$) y técnicas de gestión ($\sim B_2$) lo que se evidencia en procesos operativos ($\sim B_7$) divergentes*”.

El promedio de promedios de discrepancias teóricas con relación al desconocimiento de planteamientos teóricos de los directivos es de 61.04% donde: procesos operativos es el 84.38%, técnicas de gestión 54.40% y conceptos básicos 44.34%:

- a) El desconocimiento de Conceptos básicos para directivos es 43.75% y docentes es 44.92%.
- b) El desconocimiento de Técnicas de gestión es de 44.8% para directivos y 64% para docentes.
- c) El desconocimiento de Procesos operativos es de 87.91% para directivos y 80.85% para docentes.

En general el desconocimiento de planteamientos teóricos es mayor en los docentes.

El orden del promedio de causas del desconocimiento de planteamientos teóricos (conceptos básicos y técnicas de gestión) es:

- a) 37.5% Otros.
- b) 21% No me enseñaron en mi formación previa.
- c) 17.5% No tengo recursos para acceder a esa capacitación.
- d) 14.5% Desde que pertenezco a la institución no me capacitaron.
- e) 8% No tiene relación con mis funciones o actividades.

El orden de las causas del desconocimiento de planteamientos teóricos (procesos operativos) de parte de los directivos y docentes es:

- a) 33% No me convocan para participar en estos procesos.
- b) 22% Otros.
- c) 17.5% Falta de recursos financieros.
- d) 18% Desconocimiento de la norma para implementar estos procesos.
- e) 9.5% La falta de recurso humano calificado.

En general los directivos señalan que son otras las causas por las cuales conocen pero no aplican los planteamientos teóricos vinculados a la gestión de la oferta educativa, como asignación de recursos en general y con relación a los docentes que son los que mayor porcentaje de desconocimiento tienen, atribuyen a que no son integrados en la gestión de la institución.

El promedio de promedios integrado de discrepancias teóricas, con relación a los logros en el conocimiento de planteamientos teóricos tanto de directivos como de docentes es de 38.96%; del cual:

- a) El conocimiento de conceptos básicos es de 55.67%.
- b) El conocimiento de técnicas de gestión es de 45.62%.
- c) El conocimiento de procesos operativos es de 15.62%.

Esta contrastación del enunciado de la hipótesis “a” con los resultados del análisis del conocimiento de planteamientos teóricos nos permite establecer que esta sub hipótesis se disprueba porque un 38.96% conocen de planteamientos teóricos.

Sin embargo paralelamente se prueba que un 61.04% tienen discrepancias teóricas que inciden en la gestión de la oferta educativa de los IEST pues se generan procesos operativos divergentes.

Enunciado de la conclusión parcial 1

Del resultado de la contrastación de la hipótesis “a” se formula la conclusión 1 con el enunciado siguiente:

El promedio de promedios de discrepancias teóricas con relación al desconocimiento de planteamientos teóricos de los directivos es de 61.04% donde: procesos operativos es el 84.38%, técnicas de gestión 54.40% y conceptos básicos 44.34%.

Los directivos de los IEST tienen conocimiento promedio integrado de los planteamientos teóricos de 41.18% y los docentes de 36.74%.

Los porcentajes individuales de éste conocimiento de planteamientos teóricos de parte de los directivos es mayor en: conceptos básicos 56.25%, técnicas de gestión 55.2% y procesos operativos 12.09%; el conocimiento de parte de los docentes es menor en: conceptos básicos 55.08%, técnicas de gestión 36% y procesos operativos 19.15%.

El promedio integrado de discrepancias teóricas con relación a los directivos es de 58.82% en: procesos operativos 87.91%, conceptos básicos 43.75% y técnicas de gestión 44.8%.

El promedio integrado de discrepancias teóricas con relación a los docentes es de 63.26% en: procesos operativos 80.85%, conceptos básicos 44.92%, técnicas de gestión 64%.

El promedio de la prelación de causas son:

- a) 37.5% Otros.
- b) 21% No me enseñaron en mi formación previa.
- c) 17.5% No tengo recursos para acceder a esa capacitación
- d) 16% Desde que pertenezco a la institución no capacitan.
- e) 5% No tiene relación con mis funciones o actividades.

5.2.2 Conclusión parcial 2

Contrastación de la sub hipótesis “b” (Actividades)

La sub hipótesis planteada es: *se producen empirismos aplicativos ($\sim X_2$) en la implementación de actividades (A_2) como sistemas de gestión que no guardan relación con las disposiciones operativas ($\sim B_3$), ni las normas internas ($\sim B_6$) y tampoco consideran condiciones del entorno como: factores socioeconómicos ($\sim B_4$) y factores socioculturales ($\sim B_5$)”.*

El promedio de promedios de empirismos aplicativos con relación a la aplicación de planteamientos teóricos en las actividades vinculadas a la oferta educativa es de 93.44% .donde: factores socioculturales es el 94.57%, factores socioeconómicos es el 93.56%, disposiciones operativas es el 93.06% y normas internas es el 92.59%.

El promedio individual de empirismos aplicativos con relación a la implementación de actividades vinculadas a la oferta educativa de los directivos es de 91.67% y de docentes es de 95.22%; de los cuales:

- a) La no aplicación disposiciones operativas de parte de los directivos es 90.28% y docentes es 95.84%.
- b) La no aplicación de factores socioeconómicos de parte de los directivos es 91.94% y docentes 95.17%.
- c) La no aplicación de factores socioculturales de parte de los directivos es 93.17% y docentes 95.96%.
- d) La no aplicación de normas internas de parte de los directivos es 91.27% y docentes 93.9%.

En general el desconocimiento y la no aplicación de planteamientos teóricos de parte de los docentes es mayor al de los directivos.

El orden de las causas de la no aplicación de planteamientos teóricos vinculados a la oferta educativa de parte de los directivos y docentes es:

Disposiciones operativas

- a) 39.5% Falta de recursos financieros.
- b) 24.53% Otros.
- c) 18% No hay normas al respecto.
- d) 10% No conoce la obligación de implementar estas disposiciones.
- e) 8.5% La falta de recurso humano calificado.

Factores socioeconómicos

- a) 39.5% Falta de estudios de investigación de mercado.
- b) 30.50% Otros.
- c) 19.5% Rentabilidad es más importante que factores socioeconómicos.
- d) 5.5.% No es un factor importante el desarrollo regional.
- e) 5.5.% Lo mencionado no está relacionado a oferta educativa.

Factores socioculturales

- a) 29.5% No hay un área responsable de seguimiento a egresados.
- b) 25.5% No hay un área de Responsabilidad social y medio ambiente
- c) 19.5% No planifican programas que fomenten la interacción social.
- d) 16.5% Otros directivos.
- e) 9.5% Son temas que no están vinculados a la oferta educativa.

Normas internas

- a) 25% No hay normas específicas para diseño de la oferta educativa.
- b) 25% Los convenios y/o alianzas estratégicas están desactualizadas.
- c) 22.5% Normas están desactualizadas.
- d) 19.5% No consideran relevante los reclamos y/o quejas de alumnos.
- e) Otros, 8%.

En general señalan como causas prioritarias falta de recursos financieros, falta de estudios especializados, no hay un área designada para gestionar actividades vinculadas a los egresados de los IEST y no hay normas

vinculadas a la oferta educativa, lo que deviene en la no utilización de planteamientos teóricos.

El promedio integrado de empirismos aplicativos, con relación a los logros en la implementación de actividades vinculadas a la oferta educativa es de 6.56% donde:

- a) La aplicación de disposiciones operativas es de 6.94%.
- b) La utilización de factores socioeconómicos es de 6.45%.
- c) La utilización de factores socioculturales es de 5.44%.
- d) La aplicación de normas internas es de 7.42%.

Esta contrastación del enunciado de la hipótesis “b” con los resultados del análisis de la aplicación de planteamientos teóricos que conocen en los IEST, pero que no siempre aplican o promueven su aplicación, nos permite establecer que: esta sub hipótesis se disprueba porque un 6.56% de ellos conocen y no aplican o propugnan la aplicación de disposiciones operativas, normas internas ni consideran factores del entorno externo para gestionar la oferta educativa.

Sin embargo paralelamente se prueba que no utilizan los planteamientos teóricos enunciados para la gestión de la oferta educativa de los IEST, por tanto se producen empirismos aplicativos en un 93.44%.

Enunciado de la conclusión parcial 2

Del resultado de la contrastación de la hipótesis “b” se formula la conclusión 2 con el enunciado siguiente:

En los IEST el promedio de promedios integrado de los planteamientos teóricos para la implementación de actividades vinculadas a la oferta educativa es de 6.56%.

El conocimiento de planteamientos teóricos para la implementación de actividades vinculadas a la oferta educativa de parte de los directivos es mayor en: disposiciones operativas 9.72%, normas internas 8.73%, factores socioeconómicos 8.06% y factores socioculturales 6.83%, la aplicación de éstos planteamientos teóricos de parte de los docentes es menor en: normas internas 6.1%, factores socioeconómicos 4.83%, disposiciones operativas 4.16% y factores socioculturales 4.04%.

El promedio integrado de empirismos aplicativos con relación a los directivos es de 91.67% en: factores socioeconómicos 91.94%, disposiciones operativas 90.28%, normas internas 91.27% y factores socioculturales 93.17%.

El promedio integrado de empirismos aplicativos con relación a los docentes es de 95.22% en: factores socioculturales 95.96%, disposiciones operativas 95.84%, factores socioeconómicos 95.17% y normas internas 93.9%.

La prelación de causas es:

Disposiciones operativas

- a) 39.5% Falta de recursos financieros.
- b) 24.5% Otros.
- c) 18% No hay normas al respecto.
- d) 10% No conoce la obligación de implementar estas disposiciones.
- e) 8.5% La falta de recurso humano calificado.

Factores socioeconómicos

- a) 39.5% Falta de estudios de investigación de mercado.
- b) 30.5% Otros.
- c) 19.5% Rentabilidad es más importante que factores socioeconómicos.
- d) 5.5.% Lo mencionado no está relacionado a oferta educativa.
- e) 5.5.% No es un factor importante el desarrollo regional.

Factores socioculturales

- a) 29.5% No hay un área responsable de seguimiento a egresados
- b) 25.5% No hay un área de Responsabilidad social y medio ambiente.
- c) 19.5% No planifican programas que fomenten la interacción social.
- d) 16.5% Otros
- e) 9.5% Son temas que no están vinculados a la oferta educativa.

Normas internas según los directivos

- a) 25% No hay normas específicas para diseño de la oferta educativa.
- b) 25% Los convenios y/o alianzas estratégicas están desactualizadas.
- c) 22.5% Normas están desactualizadas.
- d) 19.5% No consideran relevante los reclamos y/o quejas de alumnos.

e) 8% Otros.

5.2.3 Conclusión parcial 3

Contrastación de la sub hipótesis “c” (Recursos)

La sub hipótesis planteada es: *“por tener infraestructura ($\sim B_8$), insuficiente e inadecuada, no aprovechar las experiencias exitosas como las de Chile ($\sim B_9$) y México ($\sim B_{10}$) se originan deficiencias ($\sim X_3$) en el cálculo de necesidades de recursos (A_3) para la gestión de la oferta educativa”*

El promedio de promedios integrados de las deficiencias determinadas por el uso ineficiente de recursos vinculados a la oferta educativa es de 95.76% donde:

El promedio de deficiencias con relación a la utilización de los recursos de parte de directivos es de 95.20% y de docentes es de 96.31%; de los cuales:

- a) La no utilización de infraestructura de parte de los directivos es 93.13% y docentes es 94.29%.
- b) La no utilización de experiencias exitosas de parte de los directivos es 91.94% y docentes 95.17%.

En general la utilización ineficiente de la infraestructura y el no aprovechar las experiencias exitosas de parte de los docentes es mayor al de los directivos.

El orden de las causas del uso ineficiente de recursos es:

Infraestructura

- a) 31.5% Falta de recursos financieros.
- b) 30% No se tienen políticas de gestión del talento humano.
- c) 20% Las disposiciones legales no guardan relación con la realidad.
- d) 9% El estado no realiza controles de cumplimiento de la Ley.
- e) 7.5% Otros.

Experiencias exitosas

- a) 50.5% No conoce la realidad educativa en los países de Chile y México.
- b) 10.5% Falta de apoyo de parte de las autoridades locales y regionales.
- c) 16.5% Falta de capacitación, visitas para conocer otras realidades.

- d) 18% Desconocimiento de ventajas de recurrir a experiencias exitosas.
- e) 6% Otros directivos.

Esta contrastación del enunciado de la hipótesis “c” con los resultados del análisis de la eficiencia del uso de recursos como infraestructura y el aprovechar las experiencias exitosas vinculadas a la oferta educativa nos permite establecer que ésta sub hipótesis en éste caso se disprueba porque un 3.69% de ellos utilizan eficientemente estos recursos.

Sin embargo paralelamente se prueba que un 96.31% es ineficiente en la utilización de recursos vinculados a la gestión de la oferta educativa de los IEST, por tanto hay deficiencias en la gestión de recursos.

Enunciado de la conclusión parcial 3

Del resultado de la contrastación de la hipótesis “c” se formula la conclusión 3 con el enunciado siguiente:

El promedio de promedios integrados de eficiencia en el uso de recursos vinculados a la oferta educativa es de 4.25%.

El uso eficiente de los recursos vinculadas a la oferta educativa de parte de los directivos es mayor en: infraestructura 6.87% y el aprovechar de experiencias exitosas 2.73%, de parte de los docentes es menor en: uso eficiente de infraestructura 5.71% y el aprovechar de experiencias exitosas 1.67%.

El promedio integrado de deficiencias en el uso de recursos con relación a los directivos es de 95.20% en: experiencias exitosas 97.27% e infraestructura 93.13% .

El promedio integrado de deficiencias con relación a los docentes es de 96.31% en: experiencias exitosas 98.33% e infraestructura 94.29%

La prelación de causas es:

Infraestructura

- a) 31.5% Falta de recursos financieros.
- b) 30% No se tienen políticas de gestión del talento humano.
- c) 20% Las disposiciones legales no guardan relación con la realidad.
- d) 9% El estado no realiza controles de cumplimiento de la Ley.
- e) 7.5% Otros.

Experiencias exitosas directivos.

- a) 50.5% No conoce la realidad educativa en los países de Chile y México.
- b) 18% Desconocimiento de ventajas de recurrir a experiencias exitosas.
- c) 16.5% Falta de capacitación, visitas para conocer otras realidades.
- d) 10.5% Falta de apoyo de parte de las autoridades locales y regionales.
- e) 6% Otros.

5.3 Conclusión general

Contrastación de la hipótesis global (Resultados de la contrastación de las subhipótesis)

El enunciado de la hipótesis global es como sigue: *“El proceso de gestión de la oferta de carreras técnicas profesionales en el distrito de Cusco (A) se ejecuta con discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias (~X) que afecta negativamente en el desarrollo económico de la región, por el desconocimiento o mala aplicación de planteamientos teóricos relacionados, por imprecisión o desconocimiento de las condiciones del entorno, interpretación errónea o incumplimiento de las normas y por no aprovechar de experiencias exitosas de otros países (~B)”*.

Sub hipótesis	Porcentaje de prueba (Lo negativo relacionado con las variables del problema) %	Porcentaje de disprueba (lo positivo relacionado con los logros) %
“a”	61.04 Discrepancias teóricas	38.96 (Logros en conocimientos de p.t.)
“b”	93.44 Empirismos aplicativos	6.56 (ejecución eficiente de actividades de la oferta educativa)
“c”	95.76 Deficiencias	4.25 (Utilización eficiente de recursos)
Prueba y disprueba de la hipótesis global	83.41	16.59

Figura N° 24: Prueba y disprueba de la hipótesis global

Fuente: elaboración propia

Para comprobar la hipótesis global se toma como antecedentes los resultados de las comprobaciones de las sub hipótesis “a”, “b” y “c” que arrojaron los siguientes porcentajes de prueba y disprueba:

El promedio de estas evaluaciones de las sub hipótesis nos conlleva a determinar que la hipótesis global se prueba en un 83.41% porque es el

promedio de discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias y simultáneamente, se disprueba en un 16.59% porque éste es el promedio de logros que complementan a los de las variables del problema.

5.3.1 Enunciado de la conclusión general (Integración de las conclusiones parciales)

En general la presente investigación concluye en que la gestión de la oferta educativa en los institutos de educación superior técnica en un 83.41% es negativa, porque es el promedio integral de resultados de las calificaciones negativas que comprende a las discrepancias teóricas que se dan en los responsables, los empirismos aplicativos que se tiene en las actividades y deficiencias en el uso de los recursos disponibles.

a) **Con relación a los responsables** de la gestión de la oferta educativa se evidencian discrepancias pues el conocimiento promedio de promedios integrados de los planteamientos teóricos es del 38.96%: conceptos básicos 55.67%, técnicas de gestión 45.60% y procesos operativos 15.62%.

El conocimiento planteamientos teóricos de los directivos 41.18%: conceptos básicos 56.25%, técnicas de gestión 55.20% y procesos operativos 12.09%; el de los docentes es de 36.74%: conceptos básicos 55.08%, técnicas de gestión 36% y procesos operativos 19.15%.

El promedio de promedios integrados de discrepancias en planteamientos teóricos con relación a los responsables es de 61.04%: procesos operativos 84.38%, técnicas de gestión 54.40% y conceptos básicos 44.34%.

El desconocimiento de planteamientos teóricos de los directivos es de 58.82%: procesos operativos 87.91%, técnicas de gestión 44.80% y conceptos básicos 43.75%; el de los docentes es de 63.26%: 80.85% procesos operativos, técnicas de gestión 64% y conceptos básicos 44.92%.

Las causas de las discrepancias teóricas en conceptos básicos y técnicas de gestión son:

a) 37.5 % Otros.

b) 21% No me enseñaron en mi formación previa.

- c) 17.5% No tengo recursos para acceder a esa capacitación.
- d) 14.5% Desde que pertenezco a la institución no me capacitaron.
- e) 8% No tiene relación con mis funciones o actividades.

En los procesos operativos las causas son:

- a) 33% No me convocan para participar en estos procesos
- b) 22% Otros.
- c) 18% Desconocimiento de la norma para implementar estos procesos
- d) 17.5% Falta de recursos financieros.
- e) 9.5% La falta de recurso humano calificado.

b) Con relación a las actividades

En la ejecución de las actividades relacionadas con la oferta educativa en los institutos técnicos de educación superior predominan los empirismos aplicativos porque el promedio de promedios de los porcentajes de calificación es de: 93.44% donde: factores socioculturales 94.57%, factores socioeconómicos 93.56%, disposiciones operativas 93.06% y normas internas 92.59%.

El promedio de promedios de conocimiento y aplicación de planteamientos teóricos es de 6.56% donde: normas internas es 7.42%, disposiciones operativas 6.94%, factores socioeconómicos 6.45%, factores socioculturales 5.44%.

La prelación de porcentajes individuales de aplicación de planteamientos teóricos de parte de los directivos es de: disposiciones operativas 9.72%, normas internas 8.73%, factores socioeconómicos 8.06%, factores socioculturales 6.83%; con relación a los docentes es de: normas internas 6.10%, factores socioeconómicos 4.83%, disposiciones operativas 4.16%, factores socioculturales 4.04%.

La prelación de porcentajes individuales de la no aplicación de planteamientos teóricos o empirismos aplicativos de parte de los directivos es de: factores socioeconómicos 91.94%, factores socioculturales 93.17%, disposiciones operativas 90.28%, normas internas 91.27%; con relación a los docentes es de: factores

socioculturales 95.96%, normas internas 93.90%, disposiciones operativas 95.84% y factores socioeconómicos 95.17%.

La prelación de porcentajes integrados causas de los empirismos aplicativos en la ejecución de actividades vinculadas a la oferta educativa es como sigue:

Disposiciones operativas

- 39.5% La falta de recursos financieros.
- 24.53% Otros.
- 18% No hay normas al respecto
- 10% No conoce la obligación de implementar estas disposiciones.
- 8.5% La falta de recurso humano calificado.

Factores socioeconómicos

- 39.5% Falta de estudios de investigación de mercado.
- 30.5% otros.
- 19.5% rentabilidad más importante que factores socioeconómicos.
- 5.5% No es un factor importante el desarrollo regional.
- 5.5 % Lo mencionado no está relacionado a oferta educativa.

Factores socioculturales

- 29.5% No hay un área responsable de seguimiento a egresados.
- 25.5% No hay un área de Responsabilidad social y medio ambiente.
- 19.5% No planifican programas que fomenten la interacción social
- 16.5 otros
- 9.5% son temas que no están vinculados a la oferta educativa.

Normas internas

- 25% Los convenios y/o alianzas estratégicas están desactualizadas.
- 25% No hay normas específicas para diseño de la oferta educativa.
- 23% Normas están desactualizadas.
- 20% No consideran relevante los reclamos y/o quejas de alumnos

- 8% otros.

c) **Con relación a los recursos.**

En lo referente al uso de los recursos vinculados a la oferta educativa el promedio de promedios integrados muestra deficiencias en un porcentaje de: 95.76% correspondiendo un 97.80% al no aprovechamiento de experiencias exitosas y un 93.71% al uso deficiente de la infraestructura.

Los porcentajes de promedios de promedios de eficiencia en el uso de los recursos es de 4.25%, corresponde un 6.29% al utilización de recursos de infraestructura y un 2.20% al aprovechamiento de experiencias exitosas.

La prelación de porcentajes individuales de eficiencia es como sigue: en directivos el promedio es 4.80% donde 6.87% corresponde a infraestructura y 2.73% a experiencias exitosas; con relación a docentes el promedio es de 3.69% donde el 5.71% es de infraestructura y 1.67% a experiencias exitosas.

La prelación de porcentajes individuales de deficiencias en la utilización de recursos para directivos es de 95.20% donde 97.27% son experiencias exitosas y 93.13% infraestructura, en el caso de docentes el promedio es de 96.31% donde 98.33% corresponde a experiencias exitosas y 94.29 a infraestructura.

La prelación de causas de las deficiencias en la utilización de recursos es como sigue:

Infraestructura

- 31.5% Falta de recursos financieros.
- 30% No se tienen políticas de gestión del talento humano.
- 20% Las disposiciones legales no guardan relación con la realidad.
- 9% El estado no realiza controles de cumplimiento de la Ley
- 7.5% Otros

Experiencias exitosas

- 50.5% No conoce la realidad educativa en los países de Chile y México.
- 18% Desconocimiento de ventajas de recurrir a experiencias exitosas.
- 16.5% Falta de capacitación, visitas para conocer otras realidades.
- 10.5% Falta de apoyo de parte de las autoridades locales y regionales
- 6% otros.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 RECOMENDACIONES PARCIALES

6.1.1 Recomendación parcial 1, con respecto a los responsables

La conclusión parcial 1 nos permite formular la recomendación parcial 1 cuyo enunciado es el siguiente:

En lo que concierne a los responsables, el desconocimiento de planteamientos teóricos es mayor en docentes cuando ejecutan los procesos operativos con un porcentaje de 80.85% y corresponde más al proceso de planificación estratégica que requiere de la participación del personal y de su compromiso con el logro de objetivos, por tanto los directivos de los IEST deberán prioritariamente considerar en estos procesos al personal docente; paralelamente elaborar el plan de capacitación en estos temas y otros transversales vinculados a técnicas de gestión y ejecución de procesos operativos, con prioridad para docentes pues su desconocimiento es del 64% y 80.85% respectivamente, junto a la implementación de procesos de supervisión y control que considere criterios de obligatoriedad y post evaluación de impacto; una causa que mencionan es “no tengo de recursos” con un 17.5%, para directivos y para docentes, ello en función a sus tiempos y recursos financieros disponibles, las alternativas para financiar la capacitación es la programación dentro de las horas contratadas para extracurriculares y cursos de educación virtual vinculados a procesos del estado.

En conceptos básicos un 43.75% de desconocimiento en directivos y en docentes 44.92%, en temas como responsabilidad con la sociedad, ética profesional, prudencia, ésta última virtud cardinal que permite discernir ante un evento complicado con juicio sensato y sereno; pertinencia de la educación que, de acuerdo a ley N° 30512 es: “*relacionar la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo*”, para corregir programar campañas de sensibilización dirigido a directivos y docentes.

6.1.2 Recomendación parcial 2, con respecto a las actividades

La conclusión parcial 2 nos permite formular la recomendación parcial 2 cuyo enunciado es el siguiente:

En actividades el promedio de promedios es de 93.06% en empirismos aplicativos cuando se implementan o ejecutan las disposiciones operativas la causa de ello señalan, normas específicas de supervisión y control de la oferta educativa, por ello los directivos deben diseñar e implementar la normatividad en concordancia con la ley N° 30512 y mediante el intranet socializar las mismas, con prioridad las vinculadas al mantenimiento y/o reemplazo de infraestructura tanto física como tecnológica y necesidades académicas en paralelo implementar procesos de supervisión y control, El promedio de promedios de factores socioeconómicos es 93.56%, y señalan la falta de estudios de investigación de mercado, los directivos deben programar y ejecutar estos estudios en concordancia con la ley N° 30512, capítulo II, principios, que: menciona *“Capacidad de la Educación Superior para adecuarse a las demandas del entorno y, simultáneamente, trabajar en la previsión de necesidades futuras, considerando el entorno laboral, social, cultural y personal de los usuarios”*, para vincular su oferta educativa con el mercado laboral, las estrategias a seguir son alianzas estratégicas con otros IEST de la región para el costeo de los estudios y/o prever fondos de ingresos propios. En lo que se refiere a factores socioculturales que en promedio de promedios muestra un 94.57% de no ejecución, las causas no hay un área responsable de seguimiento de egresados, en concordancia a la ley se debe implementar esta instancia. Normas internas que en promedio de promedios muestra un 92.59% de no aplicación y mencionan como causa mayoritaria la no existencia de normas para el diseño de la oferta educativa se debe subsanar esta omisión y socializar las mismas por la responsabilidad que tienen con la sociedad. Otra causa es la falta de recursos financieros que en promedio individual muestra un porcentaje mayor de 39.5%, gestionar la modificación de la normatividad legal sobre canon (minero/gasífero) para acceder a beneficios similares a las universidades nacionales.

6.1.3 Recomendación parcial 3, con respecto a los recursos

La conclusión parcial 3 nos permite formular la recomendación parcial 3 cuyo enunciado es el siguiente:

El promedio de promedios muestra un 95.76% de deficiencias en el uso de recursos como infraestructura que no es concordante con las carreras profesionales que ofertan los IEST, la causa es falta de recursos financieros con un 31.5% de deficiencia, los directivos deben programar el mantenimiento preventivo/predictivo de maquinaria y equipo y planificar el reemplazo paulatino de las mismas, el apalancamiento de este proyecto estaría sujeto a estrategias diferentes como: gestiones en el gobierno regional para acceder a fondos del canon minero/gasífero, gestión con órganos de cooperación internacional, alianzas estratégicas con otras entidades similares, autogestión. Proceder a implementar políticas de gestión del talento humano cuyo promedio individual de deficiencia es del 30%, como: contratos de largo plazo, implementar condiciones laborales, revaluación del costo horario, independientemente de las disposiciones legales al respecto. No conocen la realidad educativa en los países de Chile y México que en el promedio de promedios muestra un 50.5% de deficiencias, los directivos deben programar sesiones de trabajo o círculos de calidad con docentes y administrativos, evaluar y ver la pertinencia de implementar experiencias exitosas de los países mencionados, asimismo establecer relaciones de coordinación con instituciones similares para intercambiar saberes.

6.2 Recomendación general

6.2.1 Consideraciones previas

Nuestra recomendación general se enmarca en el contexto actual de operación de los institutos técnicos de educación superior, entidades educativas que tienen autonomía económica, administrativa y académica de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 8 de la Ley 30512, las mismas que entre otros tienen como objetivo entregar a la sociedad profesionales técnicos formados integralmente, para lo cual éstas entidades deben cumplir con requerimientos mínimos de operación que garanticen el cumplimiento de la oferta educativa de calidad, pues ello incide en el desarrollo de la región; éstos profesionales técnicos con capacidades para enfrentar entornos cambiantes y adaptación fácil con actitudes creativas, aptitud para el trabajo en equipo, disciplina y autonomía entre otros,

garantiza su desarrollo personal y éxito profesional. La demanda de técnicos en nuestro país es de un 80% y un 20% de profesionales de formación universitaria, la brecha aún no cubierta, se da principalmente porque los jóvenes no tienen interés en esta modalidad educativa debido a la percepción equivocada que tienen de la calidad educativa que ofertan estas organizaciones, es necesario incrementar la oferta educativa pero congruente con los requerimientos del mercado laboral proponiendo programas innovadores con infraestructura y equipamiento adecuados, con docentes respaldados por su formación académica y su experiencia laboral, para lograr la credibilidad del colectivo y cambiar la reputación de los IEST, el marco normativo señala como fines de la educación superior *“propugnar el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral”* (Ley N°30512, cap. I, art. 3 fines)

también se requiere de mayor involucramiento del estado a través del incremento de la inversión en este sector y supervisión de calidad, asimismo el concurso de sectores como el ministerio de trabajo y el sector productivo es prioritario pues estas viabilizan el cumplimiento entre otros de las horas de práctica en la empresa que debe tener el profesional técnico.

6.2.2 Enunciado de la recomendación general (que integra y concatena las recomendaciones parciales)

Con respecto a los responsables.

En lo que concierne a los responsables, el desconocimiento de planteamientos teóricos es mayor en docentes cuando ejecutan los procesos operativos con un porcentaje de 80.85% y corresponde más al proceso de planificación estratégica que requiere de la participación del personal y de su compromiso con el logro de objetivos, por tanto los directivos de los IEST deberán prioritariamente considerar en estos procesos al personal docente; paralelamente elaborar el plan de capacitación en estos temas y otros transversales vinculados a técnicas de gestión y ejecución de procesos operativos, con prioridad para docentes pues su desconocimiento es del 64% y 80.85% respectivamente, junto a la

implementación de procesos de supervisión y control que considere criterios de obligatoriedad y post evaluación de impacto; una causa que mencionan es “no tengo de recursos” con un 17.5%, para directivos y para docentes, ello en función a sus tiempos y recursos financieros disponibles, las alternativas para financiar la capacitación es la programación dentro de las horas contratadas para extracurriculares y cursos de educación virtual vinculados a procesos del estado.

En conceptos básicos un 43.75% de desconocimiento en directivos y en docentes 44.92%, en temas como responsabilidad con la sociedad, ética profesional, prudencia, ésta última virtud cardinal que permite discernir ante un evento complicado con juicio sensato y sereno; pertinencia de la educación que, de acuerdo a ley N° 30512 es: *“relacionar la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo”*, para corregir programar campañas de sensibilización dirigido a directivos y docentes.

Con respecto a las actividades.

En actividades el promedio de promedios es de 93.06% en empirismos aplicativos cuando se implementan o ejecutan las disposiciones operativas la causa de ello señalan, normas específicas de supervisión y control de la oferta educativa, por ello los directivos deben diseñar e implementar la normatividad en concordancia con la ley N° 30512 y mediante el intranet socializar las mismas, con prioridad las vinculadas al mantenimiento y/o reemplazo de infraestructura tanto física como tecnológica y necesidades académicas en paralelo implementar procesos de supervisión y control, El promedio de promedios de factores socioeconómicos es 93.56%, y señalan la falta de estudios de investigación de mercado, los directivos deben programar y ejecutar estos estudios en concordancia con la ley N° 30512, capítulo II, principios, que: alude a la *“Capacidad de la Educación de adecuarse a las demandas del entorno y la previsión que debe hacer de las necesidades futuras, sin perder de vista el entorno laboral, social, cultural y personal de los usuarios”*, para vincular su oferta educativa con el mercado laboral, las estrategias a seguir son alianzas estratégicas con otros IEST de la región para el costeo de los estudios y/o prever fondos de ingresos propios. En lo que se refiere a factores socioculturales que en promedio de

promedios muestra un 94.57% de no ejecución, las causas no hay un área responsable de seguimiento de egresados, en concordancia a la ley se debe implementar esta instancia. Normas internas que en promedio de promedios muestra un 92.59% de no aplicación y mencionan como causa mayoritaria la no existencia de normas para el diseño de la oferta educativa se debe subsanar esta omisión y socializar las mismas por la responsabilidad que tienen con la sociedad. Otra causa es la falta de recursos financieros que en promedio individual muestra un porcentaje mayor de 39.5%, gestionar la modificación de la normatividad legal sobre canon (minero/gasífero) para acceder a beneficios similares a las universidades nacionales.

Con respecto a los recursos.

El promedio de promedios muestra un 95.76% de deficiencias en el uso de recursos como infraestructura que no es concordante con las carreras profesionales que ofertan los IEST, la causa es falta de recursos financieros con un 31.5% de deficiencia, los directivos deben programar el mantenimiento preventivo/predictivo de maquinaria y equipo y planificar el reemplazo paulatino de las mismas, el apalancamiento de este proyecto estaría sujeto a estrategias diferentes como: gestiones en el gobierno regional para acceder a fondos del canon minero/gasífero, gestión con órganos de cooperación internacional, alianzas estratégicas con otras entidades similares, autogestión. Proceder a implementar políticas de gestión del talento humano cuyo promedio individual de deficiencia es del 30%, como: contratos de largo plazo, implementar condiciones laborales, revaluación del costo horario, independientemente de las disposiciones legales al respecto. No conocen la realidad educativa en los países de Chile y México que en el promedio de promedios muestra un 50.5% de deficiencias, los directivos deben programar sesiones de trabajo o círculos de calidad con docentes y administrativos, evaluar y ver la pertinencia de implementar experiencias exitosas de los países mencionados, asimismo establecer relaciones de coordinación con instituciones similares para intercambiar saberes.

VII. PROPUESTA

7.1 El objetivo y alcance de la propuesta.

El objetivo de la propuesta es: Lograr que la oferta educativa de los institutos de educación superior técnica (IEST) públicos y privados en el distrito del Cusco sea coherente con las demandas del sector productivo y de la sociedad.

7.2 Fundamentación Desde el punto de vista filosófico.

El estado mediante una organización política es responsable de conservar el orden social en un ámbito territorial donde tiene autoridad que ejerce recurriendo a valores expresados en normas que regulan la conducta y garantizan al ciudadano bienestar común, el Estado necesita la población que le dé soberanía, del ámbito territorial en el cual se desenvuelva, del gobierno mediante el cual pueda actuar y de poder para ejercer su autoridad.

La política es el arte y la ciencia para gobernar y si hablamos de políticas públicas nos referimos a acciones de gobierno, las políticas públicas son relevantes por ser mecanismos que viabilizan la atención de necesidades de la sociedad y medios para cumplir con las tareas de gobierno, los elementos de las políticas son: los principios que la orientan, los instrumentos a través de los cuales se implementa la misma (regulación, financiamiento, mecanismos de prestación de políticas) y los servicios que se ejecuten en concordancia con los principios. Las políticas implican tomar decisiones y definir operadores, pero en consideración a ¿Qué debe hacer el gobierno? y ¿Qué quiere hacer? son los intereses de la sociedad lo que priman, por ello los diferentes niveles de gobierno, organizaciones del sector público y privado, que son actores que se verán afectados de forma positiva o negativa cuando se implemente la política pública, deben estar en disposición de cambiar de conductas, pues deberán ajustarse a la misma pues definen nuevos rumbos para la sociedad. (Ruíz López & Cadéas Ayala , s/f)

Para ajustarse a estos cambios de actitud frente a una política pública debemos hablar de cultura organizacional que son valores y creencias compartidas por los miembros de una organización y entre otros son modelos de comportamiento, estos “valores” orientan sobre lo que es apropiado o no lo

es, guía las acciones para cumplir con objetivos organizacionales e inciden en el comportamiento cotidiano.

La política pública de educación considera la oferta educativa como elemento primordial para brindar una educación de calidad, para lograr éste objetivo, requiere de dos elementos necesarios los operadores de la política pública y la actitud de estos para cumplir con la misma; la actitud implica tres aspectos: cognición afecto y comportamiento, si vinculamos con la norma en el aspecto cognitivo el gestor, “*estoy de acuerdo con la política pública*”, en afecto, el gestor “*me comprometo a cumplir*” y el comportamiento del gestor “*cumplo con la norma*”, (aspecto positivo), dos de estos aspectos son inseparables cognición y afecto, a pesar de que actitud como predisposición a sentir, pensar y obrar, están muy relacionados.

Los actos humanos se dan con conocimientos, preconcebidos y libres, el ser humano como sujeto moral (filosofía, ética y política) es libre de obrar o abstenerse de obrar y son dos factores que influyen para ello la violencia (idea psicológica y moral) y la ignorancia, ésta última no exime de culpa subsiste el deber de buscar la verdad, para obrar en consecuencia. Para Sócrates era esta la primera exigencia ética conocer que se desconoce y buscar la verdad para adherirse a ella. (Fernandez Burillo, 2009)

La responsabilidad que es la capacidad de responder, pero responder a quién? En el caso de los gestores de la política de educación es al Estado a quien deberán responder sobre los actos vinculados al logro de los objetivos de esta norma, se requiere de hombres prudentes que “*descubran el camino*”, pues siendo la prudencia la virtud rectora ya que de ella depende todo, es la que educa para saber en cada caso lo que es bueno, tomando en consideración la realidad humana y las coyunturas reales en las que cada cual se encuentra. (Fernandez Burillo, 2009)

7.3 Desde el punto de vista científico.

La política pública sobre educación de calidad, considera la investigación científica como requisito que garantice la innovación que significa hacer las cosas de forma diferente, plantear ideas nuevas que ayuden a mejorar los

procesos educativos y generar cambios que conducirán a mejoras importantes en la educación técnica.

Por otro lado la Economía de la Educación, es la disciplina que estudia las leyes que regulan la producción, la distribución y el consumo de bienes y servicios educativos. Ésta es una ciencia social económica aplicada y como todo conocimiento científico, fundamenta describe y sistematiza su objeto formal. El objeto de estudio de esta disciplina es doble porque primero analiza el valor económico de la educación como factor de desarrollo económico y por otro lado estudia los aspectos económicos de los procesos educativos como son el costo, el apalancamiento, la rentabilidad y la planificación de la educación.

7.4 Desde el punto de vista técnico.

La tecnología genera cambios radicales en las organizaciones y el tiempo de adaptación de éstas a nuevas realidades es más lento, los nuevos retos económicos también exigen cambios, la competencia es otro factor determinante, pues ya no se trata de un competidor local sino un de origen internacional, la educación no es ajena a esta realidad y requiere de “agentes de cambio” que garanticen respuestas rápidas y flexibles en un entorno de cambios veloces, ello está vinculado a sobrevivencia de la organización y no solo a adaptación, también el comportamiento de sus colaboradores es vital, es el recurso humano el que viabilizará con éxito los cambios en una organización, éstos “agentes de cambio” son los gerentes con planteamientos sobre estrategias que conlleven a lograr el compromiso de todos los integrantes de la organización con los objetivos prefijados, es necesario hacer hincapié en que éste cambio debe ser planeado.

7.5 Diseño de la calidad institucional

La calidad institucional es un principio de la norma y se refiere a la capacidad de la institución de responder a la demanda de la sociedad, otro principio es la pertinencia referido a la capacidad de relacionar la oferta educativa a la demanda del sector productivo y educativo, la flexibilidad implica calificación para el mundo educativo y laboral enfrentando cambios del entorno, inclusión social acceso a la educación superior sin diferencia de clases sociales ni cultura, transparencia que implica sistemas de información y

comunicación accesibles tanto institucional como a nivel de la oferta, equidad referido al acceso y permanencia a la educación superior sin discriminación de ninguna clase, mérito reconocer el logro que favorezca el desarrollo personal y profesional e interculturalidad reconocer la diversidad cultural de nuestro país.

La calidad educativa es una prioridad que debe ser asumida por cada uno de los involucrados en ello, siendo un propósito nacional, asumirlo como responsabilidad de todos el hacer las cosas bien, ello significa cambio y compromiso que pasa por temas culturales y actitudinales que no se lograran, es cierto, en una gestión, probablemente sean varias sin embargo no es óbice para que ello nos genere más atraso, en el tema de educación superior técnica.

7.6 Descripción de la propuesta

La propuesta fija como eje principal lograr el cambio de actitud y conseguir el compromiso de los gestores de las instituciones involucradas en la oferta educativa de los IEST públicos y privados con los fines y objetivos de la política educativa de instituciones de educación profesional técnica de nuestro país, para el logro de éste objetivo, se requiere de hombres prudentes que “*descubran el camino*”, la prudencia educa para saber en cada caso lo que es bueno, considerando la realidad humana y las coyunturas reales en las que, cada cual se encuentra. (Fernandez Burillo, 2009)

Asimismo nos permite afirmar que se requiere en el proceso de ejecución o aplicación de un dispositivo legal tener un alto componente de criterio y sentido común, René Descartes decía que: “*no basta tener un sano juicio, ya que lo esencial es aplicarlo bien y sin sentido común es muy complicado hacerlo con certeza*” (Garza Triveño, 1998 Enero - Junio Vol 1, N° 1).

Lo manifestado líneas arriba es una necesidad latente en nuestra sociedad, sí la infraestructura legal y administrativa está formulada y diseñada para una realidad diferente a la que se vive en cada región de nuestro país, se debe adecuar la norma al modus vivendi de cada zona de intervención o donde será aplicada la misma, corresponde ésta responsabilidad a los gestores de las entidades educativas, el formular proyectos con las consideraciones necesarias, en mérito a la autonomía administrativa, financiera y académica que tienen, ello demanda del recurso humano involucrado en estos procesos, no solo su formación profesional, sino el adoptar normas de conducta basadas

en la verdad y calidad humana que implica comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad es decir ser honestos y cumplir con la Oferta educativa, es deber de los gestores el armonizar las rentabilidad empresarial y el derecho del ciudadano, velar para que las expectativas de éste sean satisfechas, es decir, que logren ser profesionales exitosos con calidad de vida y participes del desarrollo de la sociedad.

Como segundo eje importante el tema financiero, se requiere de parte del gobierno nacional y regional mayor apoyo e involucramiento a través del incremento del presupuesto para infraestructura para los IEST públicos, una alternativa es el acceder a un porcentaje del canon minero/gasífero, viable pues las entidades de educación superior han sido consideradas para acceder a estos fondos y en el caso del sector privado mayor supervisión y control para verificar la reinversión efectiva en infraestructura y mejoras en general para una educación de calidad.

Otra prioridad es el realizar investigación y estudios prospectivos que permitan tener información suficiente de necesidades del mercado en materia de formación profesional y necesidades de la sociedad para formular proyectos educativos coherentes con la realidad de la región.

Es también una necesidad urgente el tener instancias de coordinación formales para la articulación entre representantes de las instituciones del estado, de las unidades organizativas (IEST), el sector productivo y la ciudadanía, para definir necesidades reales de formación profesional acorde con los cambios vertiginosos del entorno asegurando el empleo y/o emprendurismo.

Finalmente, esta propuesta no lograría sus objetivos sino se implementa un programa de monitoreo, supervisión y evaluación de todos los procesos involucrados en la oferta educativa.

7.7 Estrategia de implementación de la Propuesta

La propuesta se enmarca en lo que se denomina factores de la realidad, que se enuncia a continuación:

Responsables: El desconocimiento de planteamientos teóricos es mayor en los docentes, sin embargo para lograr el cambio de actitud y conseguir el compromiso de los gestores de las instituciones involucradas en la oferta

educativa de los IEST públicos y privados con los fines y objetivos de la política, será necesario involucrar a docentes y directivos.

- a) Lograr el discernimiento ante un evento complicado con juicio sensato y sereno es sustancial se lograra ello a través de la capacitación para ello es necesario el diseño de programas de sensibilización, en temas de “valores”, ética profesional, responsabilidad con la sociedad, no solo a través de eventos específicos sino también elementos visuales, la aplicación de estas estrategias deben ser de carácter permanente.
- b) Capacitación en temas transversales como planificación estratégica, cultura organizacional, normas internas, procesos operativos, definiendo instancias de coordinación y retroalimentación, para eliminar o minimizar las causas de las discrepancias teóricas.
- c) Estos procesos de enseñanza aprendizaje además de considerar criterios de participación obligatoria y post evaluación de impacto, deberá solicitar la presentación de alternativas de solución y /o sugerencias de gestión de recursos de forma individual o grupal.
- d) Diseñar un programa de incentivos, calendarizado como el reconocimiento escrito, facilidades para capacitación, que estos programas sean parte de evaluaciones vinculadas a desarrollo organizacional.

Actividades: Las causas por las que se producen empirismos aplicativos en la implementación de las disposiciones operativas se debe al desconocimiento de los planteamientos teóricos que se aplican en las instituciones, por ello la implementación de las mismas se hace utilizando otras teorías, para subsanar éste problema se debe:

- a) Para eliminar estos empirismos, los directivos deben formular el proyecto educativo considerando los resultados de estudios de investigación de mercado para que la oferta educativa esté vinculada al mercado laboral, por tanto sea coherente con las necesidades del sector productivo y la sociedad.
- b) Capacitación focalizada, por áreas con la finalidad de estandarizar conceptos, junto a estrategias como el socializar mediante el intranet y diseño de software “demos” con disposiciones vinculadas al

mantenimiento y/o reemplazo de infraestructura, atención de necesidades académicas en general junto a instructivos claros y sencillos, que señalen las instancias responsables de atención.

- c) Crear instancias de coordinación formal entre el gobierno Regional, la dirección de educación, los representantes de IEST públicos y privados, representantes del sector productivo y representantes de la ciudadanía para generar alianzas que viabilicen acciones vinculadas a la formación práctica, intercambio de saberes y mejorar la oferta educativa, son convenientes los desayunos empresariales.
- d) Gestión de parte de los directivos de los IEST públicos ante el gobierno regional con documentación técnica, para obtener fondos suficientes del canon minero/gasífero para atender necesidades de infraestructura y en el caso de los IEST privados la reinversión de utilidades en infraestructura en cumplimiento con la norma.
- e) Implementación del área de seguimiento a egresados de acuerdo a Ley y de normas internas y procesos vinculados a la oferta educativa que debes ser socializados con el personal docente en concordancia con lo mencionado líneas arriba, en el acápite de “responsables”.
- f) Paralelamente se debe ejecutar acciones de monitoreo, supervisión y control, para garantizar que se cumplan con los objetivos.

Recursos: La gestión de recursos muestran deficiencias en:

- a) Infraestructura: No es concordante con las carreras profesionales que ofertan los IEST, se debe implementar adecuadamente los talleres, equipamiento y mobiliario, debiendo gestionar los fondos necesarios ante las instancias pertinentes o recurriendo a recursos propios los IEST públicos y los privados de igual manera en el corto plazo cumplir con su oferta y proceder a implementar la norma.
- b) Programación del mantenimiento de la maquinaria y equipo considerando los tipos y/o planificar el reemplazo paulatino de las mismas por carrera profesional, el apalancamiento de este proyecto estaría sujeto a estrategias diferentes como: gestiones ante el gobierno regional para acceder a fondos del canon minero/gasífero, gestión con

órganos de cooperación internacional, alianzas estratégicas con otras entidades similares y autogestión.

- c)** Implementar políticas y estrategias de gestión del talento humano como: reconocimiento de logros individuales y grupales, contratos de largo plazo, implementar condiciones laborales, revaluación del costo horario, independientemente de las disposiciones legales al respecto.
- d)** Gestionar instancias de coordinación con otras instituciones similares para intercambiar saberes, estas realidades educativas como las de los países de Chile y México, pueden generar intercambios de docentes y administrativos para ver la pertinencia de adoptar estrategias u otros mecanismos que estos países implementaron con éxito, asimismo se establecen relaciones de amistad y coordinación para aprovechar de sus experiencias exitosas.

VIII. REFERENCIAS

- ABC, D. (s/f de s/f de s/f). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definiciónabc.com/social/sociocultural.php>
- Caballero R., A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. . México: Cengage Learning.
- Chiavenato I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw-Hill-Interamericana editores S.A.
- Chile. (22 de Agosto de 2016) *Estrategia nacional de formación técnico profesional*. Santiago, Chile: Gobierno Chile Mejor - ONU.
- Descentralización, L. N. (26 de junio de 2002). *acción. Ley N° 27783 de bases de la descentralización*. Lima, Perú: El Peruano normas legales.
- Fernandez Burillo, S. (2009). *Curso de filosofía elemental*. Salamanca : Ediciones Arvo.
- Galicia, C. (s/f de s/f de 2010). *Dirección estratégica empresarial . Manuales prácticos de gestión*, Santiago de compostela: C.E.E.I. Galicia (BIC Galicia).
- García Toma, V. (2010). *Teoría del estado y derecho constitucional*. Perú: Adrus S.R.L.
- Hill W.Charles, J. G. (2009). *Administración Estratégica*. México: Mc Graw-Hill-Interamericana editores S.A.
- Koontz H., W. H. (2012). *Administración una perspectiva Global y empresarial*. México: Mc Graw-Hill-Interamericana editores S.A.
- Kotler P., A. G. (2012). *Marketing*. México: McGraw Hill - Interamericana editores S.A. de C.V.
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. México: Pearson Educación .
- México, S. d. (s/f de s/f de 2015). *Oferta educativa 2016 -2017*. México: Editorial DGCFT.
- MINEDU. (s/f de Noviembre de 2013). *La gestión descentralizada de la educación*. Lima, Perú: RCD IMEX PERU E.I.R.L.
- OCDE, C. d. (s/f de s/f de 2016). *Make Development happen. Avanzando hacia una mejor educación para Perú* . Centro de desarrollo OCDE development centre.

- Ortegón Quiñones, E. (2015). *Políticas Públicas: Métodos conceptuales y métodos de evaluación*. Huancayo: Universidad Continental fondo editorial.
- Pineda H., P. (s/f de marzo de 2001). *Economía de la Educación: Una disciplina pedagógica en pleno desarrollo*. Barcelona, España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Congreso de la República (17 de julio de 2003). *Ley N° 28044 ley general de educación*. Lima, Lima: El peruano normas legales.
- Diario la República, (31 de Marzo de 2017). *Demanda anual de 300 mil técnicos en nuestro país..*
- Congreso de la Republica, P. I. (9 de Junio de 2016). Ley N° 30512. *Ley de Institutos y Escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes*. Lima, Peru, El peruano 603245.
- Rivera, D. M. (06 de 06 de 2016). Análisis crítico de la Ley N° 30512. (R. M. república., Entrevistador)
- Robbins, S. &. (2009). *comportamiento Organizacional*. México: Pearson educación de México S.A. de C.V.
- Sáinz, J. P. (s/f de s/f de s/f). *Globalización, riesgo y empleabilidad*. Costa Rica, Costa Rica: Flacso - Costa Rica.
- SI-EDUCA.NET. (15 de abril de 2012). Obtenido de SI-EDUCA.NET: <https://si-educa.net/intermedio/ficha429.html>
- SINEACE Sistema nacional de evaluación, a. y. (Diciembre de 2015). *Demanda laboral de técnicos en el Perú y expectativas sobre la certificación de competencias*. Lima, Lima, Perú: Lance Gráfico S.A.C. Biblioteca nacional del Perú.
- UNESCO. (s/f de s/f de 2002). Declaración de la Habana. *Declaración de la Habana*. Santiago: OREALC/UNESCO Santiago Prof. Carlos Velasco.
- UNESCO. (s/f de s/f de 2005). *La educación técnico profesional de nivel medio en siete países de America Latina*. Santiago: OREALC/UNESCO.

ANEXOS

Anexos del Plan

Anexo 1: Identificación de la problemática, priorización provisional, selección e integración de las partes o variables del problema.

Anexo 2: Identificación del número de partes y relación de cada parte del problema con un criterio de identificación y su fórmula.

Anexo 3: Priorización definitiva de las partes o variables del problema relacionadas con los criterios de identificación y sus fórmulas.

Anexo 4: Matriz para plantear las sub hipótesis y la hipótesis global.

Anexo 5: El menú de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y sus principales ventajas y desventajas

Anexo 6: Matriz para la selección de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y variables a las que se aplica cada instrumento.

Anexo 7: Matriz de consistencia de todo el plan, que comprende: problema, realidad, marco referencial, objetivos, hipótesis, técnicas y sus correspondientes variables, elementos, partes, sub hipótesis o instrumentos.

Anexo 8: Matriz de Triangulación de instrumentos para análisis

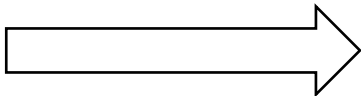
Anexo 9: Guía de entrevistas Directivos

Anexo 10: Guía de entrevistas Docentes

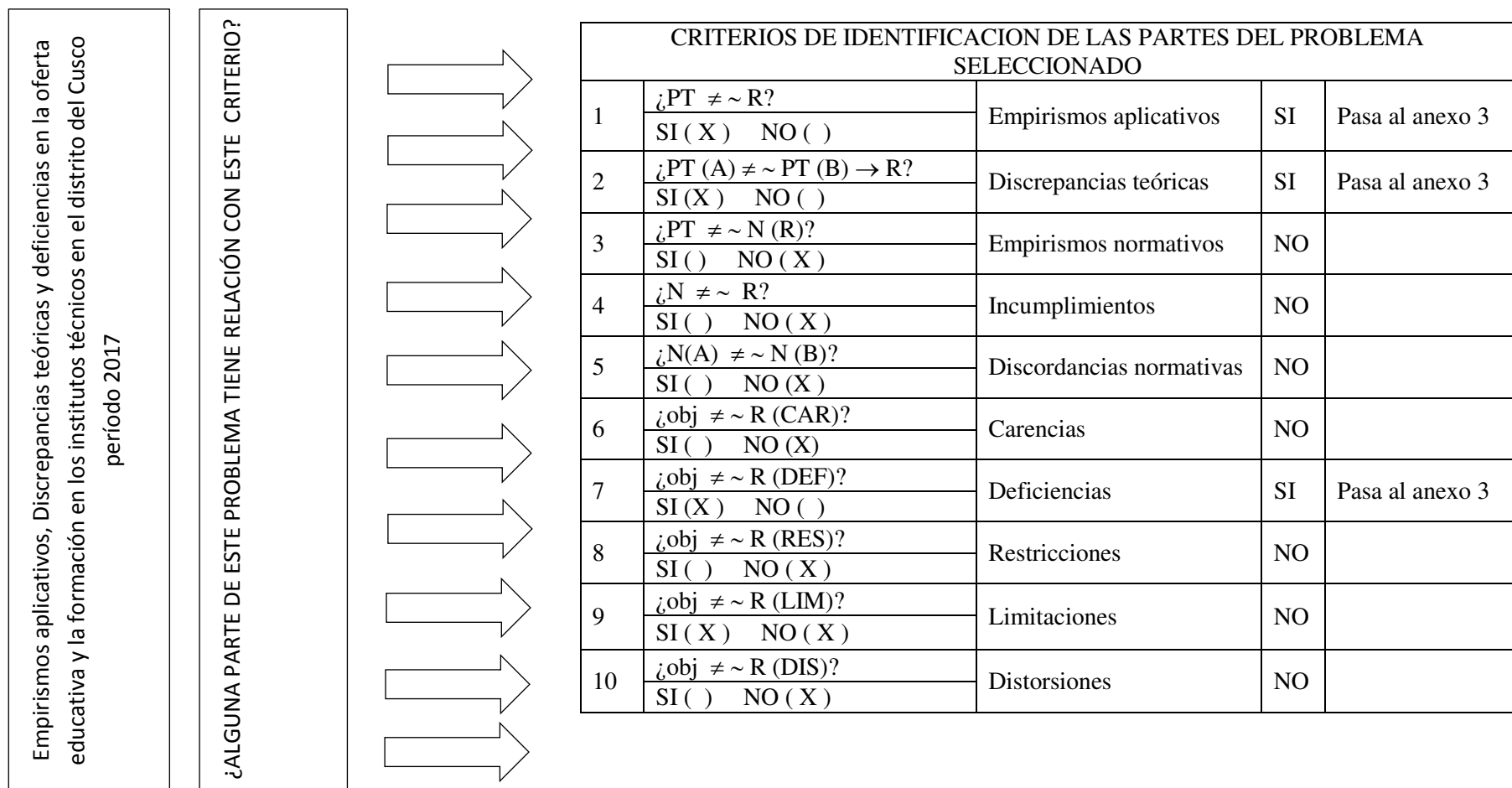
Anexo 11: El protocolo de observación de campo.

Anexo 12: Opinión de expertos.

Anexo N°1: Identificación de la problemática, priorización, selección e integración de las partes y las variables del problema

Problemática: La oferta educativa y la formación en los institutos técnicos profesionales del distrito de Cusco periodo 2017		CRITERIOS DE SELECCIÓN Y PRIORIZACIÓN							Suma de criterios positivos	Priorización inicial
		La solución contribuye a cumplir con la Responsabilidad social empresarial.	La solución garantiza inserción y éxito profesional del técnico.	Se repite con frecuencia en la educación Técnica Superior.	Coherencia entre la oferta educativa y el proceso académico.	Impacto negativo en el desarrollo económico social del distrito.	Incide en la percepción negativa de la calidad de la educación técnica.	Evaluación de la oferta educativa en el distrito		
a)	Empirismos aplicativos de los responsables de la oferta educativa.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	7	1 SI
b)	Discrepancias teóricas entre autoridades.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	6	2 SI
c)	Empirismos normativos en procesos de investigación y extensión social.	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	5	4 NO
d)	Incumplimientos de metas de inserción al mercado laboral.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	5	5 NO
e)	Discordancias normativas en la ejecución de procesos.	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	4	7 NO
f)	Carencias de infraestructura, Talleres, Tecnología y convenios.	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	5	6 NO
g)	Deficiencias en la prestación del Servicio Educativo.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	6	3 SI
h)	Restricciones que genera falta de compromiso para cumplir metas y objetivos.	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	2	8 NO
Empirismos aplicativos, Discrepancias teóricas y deficiencias en la oferta de carreras técnicas en el distrito del Cusco período 2017.						Pasa al anexo N° 2		Problema priorizado provisionalmente		

Anexo 2: Identificación del número de partes y relación de cada parte del problema con un criterio de identificación y su fórmula:



Empirismos aplicativos, Discrepancias teóricas y deficiencias en la oferta educativa y la formación en los institutos Técnicos Profesionales en el distrito del Cusco período 2017

Anexo 3: Priorización definitiva de las partes o variables del problema relacionadas con los criterios de identificación y sus fórmulas.

CRITERIOS DE IDENTIFICACION RELACIONADOS CON LAS PARTES DEL PROBLEMA	CRITERIOS DE SELECCIÓN USADOS COMO CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN							SUMA PARCIAL	PRIORIDAD DE LAS PARTES DEL PROBLEMA
	La solución contribuye a cumplir con la Responsabilidad social empresarial	La solución garantiza inserción y éxito profesional del técnico.	Se repite con frecuencia en la educación Técnica Superior.	Coherencia entre la oferta educativa y el proceso académico.	Impacto negativo en el desarrollo económico social del distrito.	Incide en la percepción negativa de la calidad de la educación técnica.	Evaluación de la oferta educativa en el distrito		
(1) $\zeta_{PT} \neq \sim R?$ EMPIRISMOS APLICATIVOS	1	3	1	2	2	1	2	=12	2 Empirismos aplicativos
(2) $\zeta_{PT(A) \neq \sim PT(B) \rightarrow R?}$ DISCREPANCIAS TEÓRICAS	3	2	3	3	3	3	3	=20	1 Discrepancias teóricas
(8) $\zeta_{obj} \neq \sim R(DEF)?$ DEFICIENCIAS	2	1	2	1	1	2	1	=10	3 Deficiencias

Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta educativa y la formación en la Educación Técnica Profesional en el distrito del cusco periodo 2017.

Anexo 4: Matriz para plantear las sub hipótesis y la hipótesis global

MATRIZ DE LA SUB HIPOTESIS

FACTOR ~X PROBLEMA:		FACTOR A REALIDAD:		FACTOR ~B : MARCO REFERENCIAL									FORMULAS DE LAS SUB HIPOTESIS	
				PLANTEAMIENTOS TEORICOS			ENTORNO LOCAL		NORMAS QUE LA RIGEN			EXPERIENCIAS EXITOSAS		
				~B1	~ B2	~B3	~B4	~B5	~B6	~ B7	~B8	~B9	~B10	
		SITUACION ACTUAL OFERTA CARRERAS PROFESIONALES		Conceptos Básicos	Técnicas de Gestión	Disposiciones operativas	Factores socio económicas	Factores socio cultural	Normas internas	Procesos operativos	Infraestructura	Chile	México	
~X1=	Discrepancias teóricas	A1 = Responsables		X	X					X				"a" ~X1; A1 ;~ B1 , ~ B2, ~ B7
~X2=	Empirismos aplicativos	A2 = Actividades				X	X	X	X					"b"; ~X2 ; A2 ; ~B3; ~B4, ~B5, ~B6.
~X3=	Deficiencias	A3 = Recursos									X	X	X	"c"; ~X3; A3 ; ~B8; ~B9; ~B10 .
		TOTAL DE CRUCES POR CADA VARIABLE DE	~B	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		TOTAL DE CRUCES POR CADA SUBFACTOR	~B	3			2		3			2		
		PRIORIDADES DE LOS SUBFACTORES DE	~B	1			3		2			4		

Anexo 5: El menú de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y sus principales ventajas y desventajas.

MATRIZ DE CLASIFICACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES		POR LA RELACION CAUSAL	POR LA CANTIDAD O NO CANTIDAD (cualitativa)	POR LA JERARQUIA O ESCALAS				
				4	3	2	1	0
DE LA REALIDAD (variable interviniente = causa minoritaria)								
A ₁ =	Responsables	Interviniente	Cualitativa	T.E	M.E	E	PE	NE
A ₂ =	Actividades	Interviniente	Cualitativa	T.E	M.E	E	PE	NE
A ₃ =	Recursos	Interviniente	Cantidad continua	-	-	-	-	-
DEL MARCO REFERENCIAL (variable independiente en la relación causal = causa mayoritaria de la variable del problema)								
TEORICAS (PLANTEAMIENTOS TEORICOS)								
~B ₁ =	Conceptos básicos	Independiente	Cualitativa	T.A.	MA	A	PA	NA
~ B ₂ =	Técnicas de gestión	Independiente	Cualitativa	T.A.	MA	A	PA	NA
~ B ₃ =	Dispo. Operativas	Independiente	Cualitativa	T.A.	MA	A	PA	NA
ENTORNO - AMBITO								
~B ₄ =	Condiciones socioeconómicas	Independiente	cantidad continua	-	-	-	-	-
~B ₅ =	Nivel socio cultural	Independiente	Cualitativa	TAd	Mad	Ad	Pad	Nad
NORMATIVAS								
~B ₆ =	Normas internas	Independiente	Cantidad discreta	-	-	-	-	-
~B ₇ =	Procesos operativos	Independiente	Cualitativa	TAd	Mad	Ad	Pad	Nad
~B ₈ =	Infraestructura	Independiente	Cantidad discreta	-	-	-	-	-
EXPERIENCIAS EXITOSAS								
~B ₉ =	Experiencias exitosas en Chile	Independiente	Cualitativa	T.A.	MA	A	PA	NA
~B ₁₀ =	Experiencias exitosas en México	Independiente	Cualitativa	T.A.	MA	A	PA	NA

DEL PROBLEMA (variable dependiente en la relación causal que desempeñan el papel de efectos o consecuencias de las variables del marco referencial)								
$\sim X_1 =$	Discrepancias Teóricas	Dependiente	Cantidad discreta	-	-	-	-	-
$\sim X_2 =$	Empirismos aplicativos	Dependiente	Cantidad discreta	-	-	-	-	-
$\sim X_3 =$	Deficiencias	Dependiente	Cantidad discreta	-	-	-	-	-

LEYENDA:

T = TOTALMENTE
P = POCO
A = APLICABLE
Ac = ACTUALIZADO
E = EFICIENTE

M = MUY
N = NADA
C = CUMPLIBLE
Ad = ADECUADO
Ap = APROVECHABLE

Anexo 6: Matriz para la selección de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y variables a las que se aplica cada instrumento.

MATRIZ PARA LA SELECCIÓN DE TECNICAS, INSTRUMENTOS E INFORMANTES O FUENTES PARA RECOLECTAR DATOS

FORMULAS DE LAS SUB HIPOTESIS	NOMBRE DE LAS VARIABLES	TECNICAS DE RECOLECCIÓN	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN	INFORMANTE O FUENTE
"a"				
~X1; A1 ; ~ B1 , ~ B2, ~ B7	A ₁ = Responsables	ENTREVISTA	GUIA DE ENTREVISTA	FUNCIONARIOS IEST, GOBIERNO LOCAL, REGIONAL, EMPRESARIOS.
	~B ₁ = Conceptos básicos	ANALISIS DOCUMENTAL	FICHAS TEXTUALES Y RESUMEN	LIBROS, REVISTAS ESPECIALIZADAS, BOLETINES, INTERNET.
	~B ₂ = Técnicas de gestión	ANALISIS DOCUMENTAL	FICHAS TEXTUALES Y RESUMEN	LIBROS, REVISTAS ESPECIALIZADAS, BOLETINES, INTERNET.
	~B ₇ = Procesos operativos	ANALISIS DOCUMENTAL	FICHAS TEXTUALES Y RESUMEN	LIBROS, REVISTAS ESPECIALIZADAS, BOLETINES, INTERNET.
"b"				
~X2; A2 ; ~B3; ~B6; ~B4; ~B5.	A ₂ = Actividades.	ENTREVISTA	GUIA DE ENTREVISTA	INFORMANTES: FUNCIONARIOS, PERSONAL ADMTVO. Y ACADEMICO IEST
	~B ₃ = Disposiciones operativas	ENTREVISTA	GUIA DE ENTREVISTA	INFORMANTES: FUNCIONARIOS, PERSONAL ADMTVO. Y ACADEMICO IEST
	~B ₆ = Normas internas	ENTREVISTA	GUIA DE ENTREVISTA	INFORMANTES: FUNCIONARIOS, PERSONAL ADMTVO. Y ACADEMICO IEST
	~B ₄ = Factores Socioeconómicos	ANALISIS DOCUMENTAL	FICHAS TEXTUALES Y RESUMEN	FUENTE: INEI, BOLETINES, REVISTAS ESPECIALIZADAS, INTERNET.
	~B ₅ = Factores Socioculturales	ANALISIS DOCUMENTAL	FICHAS TEXTUALES Y RESUMEN	FUENTE: INEI, BOLETINES, REVISTAS ESPECIALIZADAS, INTERNET.
"c"				
~B8; ~B9; ~B10; ~X3; A3	A ₃ = Recursos	ENTREVISTA	GUIA DE ENTREVISTA	INFORMANTES: PERSONAL IEST ADMTVO. Y ACADEMICO.
	~B ₈ = Infraestructura	ENTREVISTA	GUIA DE ENTREVISTA	INFORMANTES: PERSONAL IEST ADMTVO. Y ACADEMICO IEST.
	~B ₉ = Experiencia exitosa de Chile	ANALISIS DOCUMENTAL	FICHAS TEXTUALES Y RESUMEN	FUENTE: BOLETINES, REVISTAS ESPECIALIZADAS, PAGINAS WEB.
	~B ₁₀ = Experiencia exitosa de México	ANALISIS DOCUMENTAL	FICHAS TEXTUALES Y RESUMEN	FUENTE: BOLETINES, REVISTAS ESPECIALIZADAS, PAGINAS WEB.

Anexo 7: Matriz de consistencia de todo el plan, que comprende: problema, realidad, marco referencial, objetivos, hipótesis, técnicas y sus correspondientes variables, elementos, partes, sub hipótesis o instrumentos.

FACTOR ~X = PROBLEMA	FACTOR A = REALIDAD	FACTOR ~B = MARCO REFERENCIAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GLOBAL	TÉCNICAS
Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias	Oferta educativa y la formación en los institutos técnicos profesionales en el distrito de Cusco periodo 2017	Planteamientos teóricos. Entorno local Normas que la rigen Experiencias exitosas	Analizar y proponer estrategias para la gestión de la oferta educativa y la formación en las carreras técnicas de los Institutos de Educación Superior Tecnológica del distrito de Cusco, con relación a un marco referencial que integre planteamientos teóricos, normas vigentes, condiciones del entorno local y experiencias exitosas de países de culturas similares; mediante un tipo de investigación aplicada, explicativa-causal y de análisis: mixto predominantemente cualitativo, pero con precisiones cuantitativas, que pretende identificar, describir e interpretar las causas del problema y de cada una de las partes del mismo, que permita formular alternativas de solución y/o recomendaciones que contribuyan al planteamiento de una oferta educativa que coadyuve al desarrollo económico en la región	El proceso de gestión de la oferta de carreras técnicas profesionales en el distrito de Cusco (A) se ejecuta con discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias (~X) que afecta negativamente en el desarrollo económico de la región, por el desconocimiento o mala aplicación de planteamientos teóricos relacionados, por imprecisión o desconocimiento de las condiciones del entorno, interpretación errónea o incumplimiento de las normas y por no aprovechar de experiencias exitosas de otros países (~B).	Análisis documental. Entrevista.
~X Variables del problema	A Variables de la realidad	Variables del Marco referencial	Objetivos específicos	Sub Hipótesis	Instrumentos
~X1 = Discrepancias Teóricas.	A1= Responsables. A2= Actividades.	~B1 = Conceptos básicos ~B2 = Técnicas de gestión.	Definir, seleccionar, priorizar o definir los Planteamientos teóricos relacionados a la oferta educativa, tales como: conceptos básicos (~B1), técnicas de gestión (~B2); Normas que debe cumplir para ofertar carreras profesionales técnicas, como: disposiciones operativas (~B3); condiciones del entorno tanto factores socioeconómicos (~B4) y factores socio culturales (~B5), normas internas (~B6), procesos operativos (~B7), infraestructura (~B8) y las experiencias exitosas de Chile (~B9) y México (~B10) para aprovechar las mismas en beneficio de la oferta educativa.	Los responsables de la gestión de la oferta educativa (A1) tienen Discrepancias teóricas (X1) por desconocimiento o aplicación inadecuada de planteamientos teóricos como: conceptos básicos (~B1) y técnicas de gestión (~B2) lo que se evidencia en procesos operativos (~B7) divergentes.	Fichas textuales y de resumen para: Conceptos básicos. Técnicas de gestión. Procesos operativos. Factores socioeconómicos. Factores socioculturales. Experiencias exitosas Chile.

~X2= Empirismos aplicativos	A3= Recursos	~B3 = Disposiciones operativas	Describir los sistemas de gestión inherentes al proceso de la oferta de carreras profesionales en el distrito del Cusco, con variables prioritarias como: responsables (A1), Actividades (A2) y recursos utilizados (A3).	Se producen empirismos aplicativos (~X2) en la implementación de Actividades (A2) como sistemas de gestión que no guardan relación con las disposiciones operativas (~B3), ni las normas internas (~B6) y tampoco consideran condiciones del entorno como: factores socioeconómicos (~B4) y factores socioculturales (~B5).	Experiencias exitosas México. Guía de entrevista para: Responsables. Cuestionario para: Actividades. Disposiciones operativas Normas internas Recursos Infraestructura.
		~B4 = Factores socioeconómicos			
~X3 = Deficiencias		~B5 = Factores socioculturales	Comparar mediante un tipo de investigación aplicada, explicativa-causal y un análisis predominantemente cualitativo, pero, complementariamente con precisiones cuantitativas, (con el apoyo de programas computarizados: Atlas TI, MS office), que describe e interpreta las causas del problema y cada una de sus partes del mismo, con referencia a cada parte o variable del marco referencial que sea atingente.	Por tener infraestructura (~B8) insuficiente e inadecuada, no aprovechar las experiencias exitosas como las de: Chile (~B9) y México (~B10) se originan deficiencias (X3) en el cálculo de necesidades de recursos (A3) para la gestión de la oferta.	
		~B6 = Normas internas. ~B7 = Procesos operativos ~B8 = Infraestructura.	Especificar las causas, relaciones o motivos de cada parte o variable del problema: Discrepancias teóricas (~X1), Empirismos aplicativos (~X2) y Deficiencias (~X3).		
		~B9 = Experiencias exitosas en Chile. ~B10 = Experiencias exitosas en México.	Proponer estrategias y recomendaciones para que la oferta de carreras profesionales en el distrito de Cusco armonice con la formación técnica que demanda el mercado laboral considerando tendencias globales coadyuvando así al desarrollo regional de tal manera que se eliminen las Discrepancias teóricas (~X1), se superen los empirismos aplicativos (~X2) y se corrijan las deficiencias (~X3).		

Anexo 8: Matriz de Triangulación de instrumentos para análisis

Tema de Investigación	Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018								
Pregunta de investigación.	Discrepancias teóricas: porque la gestión gerencial, de marketing y la académica no responden a objetivos comunes; empirismos aplicativos: porque los planteamientos teóricos vinculados a mercado, administración entre otros están siendo mal aplicados y deficiencias: porque la gestión del recurso humano docente no es el adecuado; las mismas que forman parte de la problemática que afecta a la oferta de la Educación Técnica Profesional que se investiga.								
Objetivos de recolección de datos.	Analizar y proponer estrategias para la gestión de la oferta educativa en las carreras técnicas de los Institutos de Educación Superior Tecnológica del distrito de Cusco, con relación a un marco referencial que integre planteamientos teóricos, normas vigentes, condiciones del entorno local y experiencias exitosas de países de culturas similares; mediante un tipo de investigación aplicada, explicativa-causal y de análisis: mixto predominantemente cualitativo, pero con precisiones cuantitativas, que pretende identificar, describir e interpretar las causas del problema y de cada una de las partes del mismo, que permita formular alternativas de solución y/o recomendaciones que contribuyan al planteamiento de una oferta educativa que coadyuve al desarrollo económico en la región								
CATEGORIAS	INDICADORES	REGION		DIRECTOR DRE		IST		REVISION LITERARIA	
		DIRECTIVOS		DIRECTIVOS		DIRECTIVOS			DOCE NTE
		1	2	1	2	1	2		3
		ENTRE VISTA	GUIA OBSERVACION	ENTRE VISTA	GUIA OBSERVACION	ENTRE VISTA	GUIA OBSERVACION		ENTRE VISTA
CONSTRUCTO NORMATIVO									
TEORIAS RELACIONADAS									
-B₁ = Conceptos básicos									
a	¿Qué entiende por economía de la educación?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem e), página 38
-B₂ = Técnicas de gestión									
a	¿Qué entiende por evaluación de políticas públicas?	X		X		X			Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema, Técnicas de gestión: ítem e), pagina 54.
-B₃= Disposiciones operativas									
a	¿Conoce los contenidos de su Manual de Organización y funciones como directivo o miembro del Gobierno Regional, gestor y/o docente del IEST?	X	X	X	X	X	X	X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema, Disposiciones operativas: ítem a), pagina 57.
b	¿La gestión educativa está orientada al logro de resultados?	X		X		X			Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Disposiciones operativas, ítem c), pagina 58.
NORMAS QUE LA RIGEN									
-B₆ = Normas internas									
a	¿Conoce las Políticas de gestión de cambio de enfoque de la Educación en el marco de la descentralización?	X		X		X			Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema, normas internas: ítem a), pagina 59.
b	¿En que instancias de coordinación intergubernamental participa o ha participado usted?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema, normas internas: ítem b), pagina 60.
c	¿Aplica las Normas de evaluación, seguimiento y control de gestión de oferta educativa?	X		X		X			Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema, normas internas: ítem c), pagina 60.
CONSTRUCTO REFERENCIAL									
TEORIAS RELACIONADAS									
-B₁ = Conceptos básicos.									

a	¿Conoce de cambios en la currícula en concordancia a las necesidades del mercado?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem i), página 44.
b	¿Elaboran planes de contingencia los IEST para enfrentar cambios del entorno?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem h), página 43.
c	¿La gestión del IEST considera procesos vinculados a una "Organización que aprende"?					X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem k), página 46.
d	¿Qué es Pertinencia de la educación para favorecer la inserción laboral de calidad?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem l), página 47.
-B₂ = Técnicas de gestión									
a	¿Los IEST realizan Investigación de mercado?	X		X					Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema, Técnicas de gestión: ítem a), página 50.
b	¿Ha participado en procesos de investigación de mercado?					X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema, Técnicas de gestión: ítem a), página 50
c	¿Qué es Ventaja competitiva?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema, Técnicas de gestión: ítem c), página 51.
d	¿Qué es Cadena de valor?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema, Técnicas de gestión: ítem c), página 52
e	¿Qué es Planeación estratégica?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema, Técnicas de gestión: ítem c), página 53
CONSTRUCTO FILOSOFICO									
TEORIAS RELACIONADAS									
-B₁ = Conceptos básicos									
a	¿Cuál es el rol del Estado en la educación?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem a), página 25.
b	¿Qué entiende por Política pública?	X		X		X			Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem a), página 26
c	¿Para ser directivo de un IEST se debe conocer y tener experiencia en determinados aspectos?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem a), página 27
	¿Cuál es la responsabilidad, de los gestores de instituciones de educación superior, frente a la sociedad?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem a), página 27
	¿Que son actos vinculados a la ley moral?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem a), página 31
	¿El considerar: la relación entre el capital y el trabajo, los avances de la tecnología, la protección de la vida humana y el medio ambiente cuando se gestiona una Organización son actos vinculados a la ley moral?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem a), página 31
	¿Cuándo toma decisiones elige alternativas consideradas "buenas" así ello signifique difícil o desagradable para los involucrados?	X		X		X			Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem a), página 32
	¿Cumple con las metas institucionales por voluntad propia o porque la norma y los directivos así lo exigen?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem a), página 33
d	¿Qué entiende por cultura organizacional?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem a), página 49
CONSTRUCTO CONCEPTUAL									
TEORIAS RELACIONADAS									
-B₁ = Conceptos básicos									
a	¿Qué es Marketing?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem g), página 41..
b	¿Qué entiende por Innovación?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem j), página 45.
c	¿ Que entiende por Control?	X		X		X		X	Acápiteme 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem f), página 40.
NORMAS QUE LA RIGEN									
-B₇=Procesos operativos									
a	¿El Presupuesto asignado es suficiente para cumplir con todas los objetivos institucionales?	X		X		X			Acápiteme 1.3 Normas que la rigen, Procesos operativos ítem a), página 58.

-B8 = Infraestructura								
a	¿Cuáles son los Procesos críticos en la gestión descentralizada?	X		X		X		Acápitem 1.3 Normas que la rigen, Infraestructura ítem b), página 61.
CONSTRUCTO TEORICO								
TEORIAS RELACIONADAS								
-B₁ = Conceptos básicos								
	¿Qué entiende por Proceso económico?	X		X		X		Acápitem 1.3 Teorías relacionadas al tema: Conceptos básicos, ítem d), página 35.
-B₂ = Técnicas de gestión								
a	¿Qué entiende por Teoría de Sistemas?	X		X		X	X	Acápitem 1.3 Teorías relacionadas al tema: Técnicas de gestión, ítem n), página 56.
-B₃ = Disposiciones operativas								
	¿Que es Gestión descentralizada?	X		X		X	X	Acápitem 1.3 Teorías relacionadas al tema: Disposiciones operativas, ítem b), página 58.
ENTORNO LOCAL								
-B₄=Factores socioeconómicos								
a	¿Qué es Nivel socio económico?	X		X		X	X	Acápitem 1.3 Entorno local: Factores socio económicos , ítem a), página 58.
b	¿Qué son Políticas educativas?	X		X		X	X	Acápitem 1.3 Entorno local: Factores socio económicos, ítem a), página 58.
-B₅ = Factores socioculturales								
a	¿Qué es Responsabilidad con el medio ambiente?	X		X		X		Acápitem 1.3 Entorno local: Factores socio culturales ítem a), página 59.
b	¿Qué entiende por Tutoría en el proceso educativo?	X		X		X	X	Acápitem 1.3 Entorno local: Factores socio culturales ítem a), página 59
NORMAS QUE LA RIGEN								
-B₇=Procesos operativos								
a	¿Qué son Procesos de gestión educativa orientados a los estudiantes?			X		X		Acápitem 1.3 Normas que la rigen, Procesos operativos ítem a), página 58.
CONSTRUCTO EXPERIENCIAS								
EXPERIENCIAS EXITOSAS								
-B₉ = Experiencias exitosas Chile								
a	¿Sabe cómo la Gobernanza coadyuva en la educación superior en el país de Chile ?.	X		X		X	X	Acápitem 1.3 Experiencias exitosas, Experiencia Chile, ítem a), página 61.
b	¿Conoce las Políticas educativas que se aplican en el país de Chile?	X		X		X	X	Acápitem 1.3 Experiencias exitosas, Experiencia Chile, ítem a), página 62
-B₁₀ = Experiencias exitosas México								
a	¿Sabe o ha escuchado acerca de la Oferta educativa articulada en el país de México?	X		X		X	X	Acápitem 1.3 Experiencias exitosas, Experiencia exitosa México ítem a), página 63.
b	¿Conoce el Modelo educativo y académico en el país de México?	X		X		X	X	Acápitem 1.3 Experiencias exitosas, Experiencia exitosa México ítem a), página 65

FUENTE: Elaboración propia

Anexos de la tesis

Anexo 8: Guía de entrevistas

a) GUIÓN DE LA ENTREVISTA PARA DIRECTIVOS

Ésta entrevista tiene como propósito contribuir con datos e información para conocer el proceso de la oferta educativa y determinar si ésta responde a las necesidades de profesionalización (demanda) del distrito de Cusco, para lo cual se ha diseñado las siguientes preguntas. Sus respuestas son anónimas y la información entregada será manejada con la más estricta confidencialidad. Agradecemos su gentileza.

1. GENERALIDADES – INFORMANTES: RESPONSABLES

1.1. ¿Qué cargo ocupa usted?

a) Gobierno Regional (.....)

Cargo:.....

b) Dirección de educación (.....)

Cargo:.....

1.2. ¿Cuántos años lleva como directivo?

a) De 3 a 4 años (.....)

b) De 5 a 6 años (.....)

c) De 7 a 8 años (.....)

1.3. ¿Qué nivel educativo tiene?

✓ Educación superior Universitaria (....)

✓ Educación superior Técnica (....)

✓ Otro (....) Cual?:

1.4. Que profesión tiene?

.....

1.5. Usted tiene? Título: (...) Grado de Maestro: (...) Grado de Doctor: (...)

Especifique:.....

1.6. Tiene estudios técnicos? Si (...) No (.....)

Especifique:.....

2. RESPONSABLES

2.1. ¿La gestión de los IEST se efectúa profesionalmente?

✓ Si (...) No (.....)

✓ Si es Si: Explique porque?

✓ Si es No: Explique porque?

2.2. De los conocimientos que se enuncian a continuación, mencione ¿Qué conceptos básicos conoce y debe aplicarse en la gestión de IEST?:

- a) Responsabilidad con la sociedad (...)
 - b) Ética profesional (.....)
 - c) Pertinencia de la educación (...)
 - d) Cultura organizacional¹ (...)
 - e) Prudencia (...)
 - f) Cambio planeado
 - g) Economía de la educación² (...)
 - h) Otros (...)
- ¿Especifique Porque?

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

2.3. ¿De los temas mencionados cuál es más importante desde su punto de vista?

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

2.4. ¿Usted no menciona: Pertinencia de la educación³,
¿Para qué sirve?

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

2.5. ¿Qué es prudencia?
¿Para qué sirve?

.....
.....

¹ Respecto de las organizaciones, la **cultura organizacional** es el modelo general de comportamiento, es decir, las creencias y los valores compartidos que los miembros tienen en común. (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, pag. 263 y 265).

² Grao e Ipiña (1996: 22) definen la **Economía de la Educación** como la «disciplina que estudia las leyes que regulan la producción, la distribución y el consumo de bienes y servicios educativos, es decir, de los productos propios de la actividad educativa, partiendo de la base que mientras las necesidades humanas son ilimitadas, los recursos son limitados, por lo que es preciso administrar esos recursos escasos».

³ La **pertinencia de la educación**, entendida como la medida en que esta proporciona a los individuos competencias que se ajustan a las necesidades para desempeñar un trabajo de manera satisfactoria, es una de las dimensiones fundamentales de un sistema educativo. OCDE, 2013c

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

2.6. Si alguno(s), de los conceptos básicos, no lo(s) ha mencionado, de entre las siguientes causas o razones, indique la que usted comparte:

- a) No me enseñaron en mi formación previa (...)
- b) Desde que pertenezco a la institución no me capacitaron (...)
- c) No tiene relación con mis funciones o actividades (...)
- d) No tengo recursos para acceder a esa capacitación (...)
- e) Otra causa (...)

¿Cuál es? ¿Mencionela?

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

2.7. ¿De las técnicas de gestión, que se enuncian a continuación: ¿Cuáles aplica en la gestión del IEST?.

- a) Investigación de mercado. (...)
- b) Planeación estratégica (...)
- c) Evaluación de políticas educativas (...)
- d) Proceso de gestión de Oferta educativa. (...)
- e) Otros (...)

2.8. ¿Indique que es Oferta educativa?

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

¿Para qué sirve?.

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

2.9. ¿Qué es evaluación de políticas educativas? :

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

¿Para qué sirve?.

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

2.10. Si alguna(s), de las técnicas de gestión, no la(s) ha mencionado de entre las siguientes causas o razones, indique la que usted comparte:

- a) No me enseñaron en mi formación previa (...)
- b) Desde que pertenezco a la institución no me capacitaron (...)
- c) No tiene relación con mis funciones o actividades (...)
- d) No tengo recursos para acceder a esa capacitación (...)
- e) Otra causa (...)

¿Cuál? ¿Mencionela?

.....

.....

.....

.....

2.11. Califique porcentualmente el grado de empirismos aplicativos que tienen los procesos operativos relacionadas con las etapas de formulación y desarrollo del proceso de la oferta de la educación técnica.

GRADO DE EMPIRISMOS APLICATIVOS EN LOS PROCESOS OPERATIVOS EN LAS ACTIVIDADES VINCULADAS A LA OFERTA EDUCATIVA.	PORCENTAJES DE EMPIRISMOS APLICATIVOS EN LOS PROCESOS OPERATIVOS CON RELACIÓN A LAS ACTIVIDADES				
	N.A. 0% a 20%	P.A. 21% a 40%	R.A. 41% a 60%	M.A. 61% a 80%	T.A. 81% a 100%
Participa en la elaboración del Plan estratégico. (Ley 29394)					
Participa en la elaboración del Plan de desarrollo institucional. (Ley 29394)					
Participa en la elaboración del Plan Prospectivo. (Ley 29394)					
Participa en la elaboración de Investigaciones por iniciativa propia o en convenio. (Ley 29394)					
Participa en el Proceso de licenciamiento.					

LEYENDA: A= Aceptable, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente.

2.12. Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido negativos, es decir a) Nada aceptable b) poco aceptable o c) regularmente aceptable; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a) La falta de recursos financieros. (...)
- b) La falta de recurso humano calificado. (...)
- c) Desconocimiento de la norma para implementar estos procesos. (...)
- d) Otra (...) ¿Cuál?

Menciónela:

.....

.....

.....

3. ACTIVIDADES

3.1. Califique porcentualmente el grado de empirismos aplicativos que tienen las disposiciones operativas relacionadas con las etapas de formulación y desarrollo del proceso de la oferta de la educación técnica en la Región Cusco.

GRADO DE EMPIRISMOS APLICATIVOS DE LAS DISPOSICIONES OPERATIVAS EN LAS ACTIVIDADES VINCULADAS A LA OFERTA EDUCATIVA.	PORCENTAJES DE EMPIRISMOS APLICATIVOS EN LAS DISPOSICIONES OPERATIVAS CON RELACIÓN A LAS ACTIVIDADES				
	N.A. 0% a 20%	P.A. 21% a 40%	R.A. 41% a 60%	M.A. 61% a 80%	T.A. 81% a 100%
Se cumple con disposiciones de coordinación de tutoría y planteamiento de necesidades académicas.					
Están implementadas disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa					
Se planifica, solicita y ejecuta el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución					
Proceso de diseño de la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley					
Se llevan a cabo procesos de Marketing de acuerdo a disposiciones institucionales					

LEYENDA: A= Aceptable, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente.

3.2. Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido negativos, es decir **a) Nada aceptable b) poco aceptable o c) regularmente aceptable**; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a) La falta de recursos financieros. (...)
- b) La falta de recurso humano calificado. (...)
- c) No hay normas al respecto. (...)
- d) No conoce la obligación de implementar estas disposiciones. (...)
- e) Otra (...) ¿Cuál?

Menciónela:.....

3.3. Califique porcentualmente el grado de empirismos aplicativos que existen cuando consideran los factores socioeconómicos para el desarrollo de las actividades vinculadas a la oferta educativa:

EMPIRISMOS APLICATIVOS CUANDO CONSIDERAN LOS FACTORES SOCIOECONOMICOS EN LA OFERTA EDUCATIVA	PORCENTAJES DE EMPIRISMOS APLICATIVOS AL CONSIDERAR LOS FACTORES SOCIOECONOMICOS EN LA ACTIVIDADES				
	N.A. 0% a 20%	P.A. 21% a 40%	R.A. 41% a 60%	M.A. 61% a 80%	T.A. 81% a 100%
Los Precios de las carreras profesionales técnicas son producto de estudios técnicos.					
Realiza estudios para la Localización geográfica del cliente..					

Otorga beneficios educativos en base a la Situación económica del cliente					
La planificación educativa considera el avance de las TICs y la formación permanente del alumno					
Consideran la Teoría del capital: Relación entre educación y mercado laboral. Para la oferta educativa					
Consideran Factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa					

LEYENDA: A= Aceptable, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

3.4. Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido negativos, es decir a) Nada aceptable b) poco aceptable o c) regularmente aceptable; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a) La falta de estudios de investigación de mercado. (.....)
- b) Rentabilidad es más importante que factores socioeconómicos. (.....)
- c) No es un factor importante el desarrollo regional. (.....)
- d) Lo mencionado no está relacionado a oferta educativa. (.....)
- e) Otra (...)

¿Cuál?.....

Menciónela:.....

.....

3.5. Califique porcentualmente el grado de empirismos aplicativos que existen cuando consideran a los factores socioculturales como actividades vinculadas a la oferta educativa.

EMPIRISMOS APLICATIVOS CUANDO CONSIDERAN LOS FACTORES SOCIOCULTURALES EN LA OFERTA EDUCATIVA	PORCENTAJES DE EMPIRISMOS APLICATIVOS AL CONSIDERAR LOS FACTORES SOCIOCULTURALES EN LAS ACTIVIDADES				
	N.A. 0% a 20%	P.A. 21% a 40%	R.A. 41% a 60%	M.A. 61% a 80%	T.A. 81% a 100%
Identifican las Oportunidades laborales.					
Verifican la Empleabilidad de egresados de Institutos técnicos..					
Evalúan el Sub empleo de egresados de Institutos técnicos					
Consideran la Responsabilidad con el Medio ambiente, parte de la educación técnica					
Consideran la Responsabilidad social parte de la educación técnica					
Consideran la Tutoría como acompañamiento en el proceso educativo..					

LEYENDA: A=Aceptable, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

3.6. Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido negativos, es decir a) Nada aceptable b) poco aceptable o c) regularmente aceptable; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a) Son temas que no están vinculados a la oferta educativa. (...)

- b) No planifican programas que fomenten la interacción social. (.....)
- c) No hay un área de Responsabilidad social y medio ambiente. (.....)
- d) No hay un área responsable de seguimiento a egresados. (.....)
- e) Otra (...)

¿Cuál?.....

 Menciónela:.....

3.7. Califique porcentualmente el grado de empirismos aplicativos que existen en la formulación de normas internas cuando plantean la oferta educativa.

EMPIRISMOS APLICATIVOS DE LAS NORMAS INTERNAS VINCULADAS A LA OFERTA EDUCATIVA	PORCENTAJES DE EMPIRISMOS APLICATIVOS DE LAS NORMAS INTERNAS EN LAS ACTIVIDADES				
	N.A. 0% a 20%	P.A. 21% a 40%	R.A. 41% a 60%	M.A. 61% a 80%	T.A. 81% a 100%
Tiene implementado el sistema de gestión de calidad.					
Esta implementado el proceso de diseño de la oferta educativa.					
Tienen información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa.					
Tienen Normas implementadas para ejecución de Prácticas pre profesionales.					
Tienen Normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional.					

LEYENDA: A=Aceptable, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

3.8. Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido negativos, es decir **a) Nada aceptable b) poco aceptable o c) regularmente aceptable**; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a) Normas están desactualizadas. (.....)
- b) No consideran relevante los reclamos y/o quejas de alumnos. (...)
- c) No hay normas específicas para diseño de la oferta educativa. (...)
- d) Los convenios y/o alianzas estratégicas están desactualizadas. (.....)
- e) Otra (...)

¿Cuál?.....
 Menciónela:.....

4. RECURSOS

4.1. ¿Cuáles son las instancias de coordinación de la DRE con los IEST?

.....

.....

4.2. ¿Los IEST cumplen con su rol de generar desarrollo en la Región?

4.3. Para el monitoreo, supervisión y control de actividades de los IEST, la DRE cuenta con el recurso humano suficiente?.

4.4. Califique el grado de eficiencia en el uso de recursos cuando la infraestructura para la gestión de la oferta educativa ¿es insuficiente? o ¿inadecuada?.

INCIDENCIA DE LA INFRAESTRUCTURA EN LA EFICIENCIA DEL USO DE LOS RECURSOS.	PORCENTAJES DE EFICIENCIA DEL USO DE LOS RECURSOS EN LA INFRAESTRUCTURA				
	N.E. 0% a 20%	P.E. 21% a 40%	R.E. 41% a 60%	M.E. 61% a 80%	T.E. 81% a 100%
La Infraestructura física es concordante con las carreras que se ofertan. (talleres entre otros)					
El Equipamiento y mobiliario es suficiente					
La Infraestructura tecnológica TICs están implementadas.					
El Personal docente ésta capacitado y comprometido..					
Se tienen estrategias de retención y desarrollo del talento humano					
Se tiene un Plan de gestión del riesgo.					

LEYENDA: E=Eficiente, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

4.5. Si los porcentajes de eficiencia que usted ha calificado han sido negativos, es decir a) Nada eficiencia b) poco eficiencia o c) regularmente eficiencia; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a) Falta de recursos financieros. (....)
- b) No se tienen políticas de gestión del talento humano. (...)
- c) Las disposiciones legales no guardan relación con la realidad. (...)
- d) El estado no realiza controles de cumplimiento de la Ley. (.....)
- e) Otra (...)

¿Cuál?.....

Menciónela:.....

.....

4.6. Califique porcentualmente la satisfacción en que inciden las experiencias exitosas de los sistemas educativos de Chile y México que implica asignación de recursos.

INCIDENCIA DE LAS EXPERIENCIAS EXITOSAS EN LA SATISFACCIÓN QUE GENERAN RECURSOS.	PORCENTAJES DE CALIFICACIÓN DE LA SATISFACCIÓN ANTE LOS RECURSOS CON RESPECTO A LAS EXPERIENCIAS EXITOSAS DE CHILE Y MEXICO				
	N.S. 0% a 20%	P.S. 21% a 40%	R.S. 41% a 60%	M.S. 61% a 80%	T.S. 81% a 100%
CHILE					
Enfoque educacional empleado.					
Políticas educativas.					
Propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.					
MEXICO					
Enfoque educacional empleado.					
Políticas educativas.					
Propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.					

LEYENDA: S=Satisfactorio, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

4.7. Si los porcentajes de satisfacción que usted ha calificado han sido negativos, es decir a) Nada satisfactoria b) poco satisfactoria o c) regularmente satisfactoria; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

a) No conoce la realidad educativa de los países de Chile y México.
(...)

b) Falta de apoyo de parte de las autoridades locales y regionales. (...)

c) Falta de capacitación, visitas para conocer otras realidades. (...)

d) Desconocimiento de ventajas de recurrir a experiencias exitosas.
(...)

e) Otra(...)

¿Cuál?.....

.....

Menciónela:.....

.....

.....

GRACIAS.

b) GUIÓN DE LA ENTREVISTA PARA DOCENTES DE IEST

Tiene como propósito contribuir con datos e información que contribuyan a evaluar el proceso de la oferta educativa para determinar si ésta responde a las necesidades de profesionalización (demanda) del distrito de Cusco, para lo cual se han diseñado las siguientes preguntas. Sus respuestas son anónimas y la información entregada será manejada con la más estricta confidencialidad. Agradecemos su gentileza.

1. GENERALIDADES – INFORMANTES: RESPONSABLES

1.1. ¿Qué cargo ocupa usted en el IEST?:

.....

1.2. ¿Cuántos años lleva como directivo o docente?

d) De 3 a 5 años (....)

e) De 5 a 8 años (....)

f) De 8 a más años (...)

1.3. ¿Qué nivel educativo tiene?

✓ Educación superior Universitaria (.....)

✓ Educación superior Técnica (....)

✓ Otro (....) Cual?:

1.4. ¿Que profesión tiene?

1.5. Usted tiene? Título: () Grado de Maestro: (...) Grado de Doctor: (...)

Especifique:

.....

.....

1.6. Tiene estudios técnicos? Si (...) No (....)

Especifique:.....

.....

.....

.....

2. RESPONSABLES

2.1 ¿La gestión de los IEST se efectúa profesionalmente?

✓ Si (...) No (.....)

✓ Si es Si: Explique porque?

✓ Si es No: Explique porque?

2.2 ¿De los conocimientos que se menciona a continuación mencione

¿Qué conceptos conoce y/o debe aplicarse en la gestión de entidades de educación profesional técnica? .:

a) Responsabilidad con la sociedad (...) b) Ética profesional (...)

- c) Pertinencia de la educación⁴ (....) d) Cultura organizacional⁵ (....)
- e) Prudencia (....) f) Cambio planeado: (...)
- g) Economía de la educación⁶ h) Otros (...)

¿Especifique Porque?.....

.....

.....

.....

2.3 ¿De los temas mencionados cuál es más importante desde su punto de vista?

.....

.....

.....

2.4 ¿Usted no menciono: Pertinencia de la educación,
¿Para qué sirve?

.....

.....

.....

2.5 ¿Qué es prudencia?
¿Para qué sirve?

.....

.....

.....

2.6 Si alguno(s), de los conceptos básicos, no lo(s) ha mencionado, de entre las siguientes causas o razones, indique la que usted comparte

- a) No me enseñaron en mi formación previa (...)
- b) Desde que pertenezco a la institución no me capacitaron (...)
- c) No tiene relación con mis funciones o actividades (...)
- d) No tengo recursos para acceder a esa capacitación (...)
- e) Otra causa (...)

¿Cuál es? ¿Mencionela?

.....

.....

.....

⁴ La **pertinencia de la educación**, entendida como la medida en que esta proporciona a los individuos competencias que se ajustan a las necesidades para desempeñar un trabajo de manera satisfactoria, es una de las dimensiones fundamentales de un sistema educativo. OCDE, 2013c

⁵ Respecto de las organizaciones, la **cultura organizacional** es el modelo general de comportamiento, es decir, las creencias y los valores compartidos que los miembros tienen en común. (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, pag. 263 y 265).

⁶ Grao e Ipiña (1996: 22) definen la **Economía de la Educación** como la «disciplina que estudia las leyes que regulan la producción, la distribución y el consumo de bienes y servicios educativos, es decir, de los productos propios de la actividad educativa, partiendo de la base que mientras las necesidades humanas son ilimitadas, los recursos son limitados, por lo que es preciso administrar esos recursos escasos».

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

- 2.7** ¿De las técnicas de gestión, que se enuncian a continuación: ¿Cuáles aplica en la gestión del IEST?..
- a) Investigación de mercado. (...)
 - b) Planeación estratégica (...)
 - c) Evaluación de políticas educativas (...)
 - d) Proceso de gestión de Oferta educativa. (...)
 - e) Otros (...)

2.8 ¿Indique que es Oferta educativa?

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

¿Para qué sirve?.

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

2.9 ¿Qué es evaluación de políticas educativas? :

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

¿Para qué sirve?.

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

2.10 Si alguna(s), de las técnicas de gestión, no la(s) ha mencionado de entre las siguientes causas o razones, indique la que usted comparte:

- a) No me enseñaron en mi formación previa (...)
- b) Desde que pertenezco a la institución no me capacitaron (...)
- c) No tiene relación con mis funciones o actividades (...)
- d) No tengo recursos para acceder a esa capacitación (...)
- e) Otra causa (...)

¿Cuál? ¿Mencionela?

.....

2.11 Califique porcentualmente el grado de empirismos aplicativos que tienen los procesos operativos relacionados con las etapas de formulación y desarrollo del proceso de la oferta de la educación técnica.

GRADO DE EMPIRISMOS APLICATIVOS EN LOS PROCESOS OPERATIVOS EN LAS ACTIVIDADES VINCULADAS A LA OFERTA EDUCATIVA.	PORCENTAJES DE EMPIRISMOS APLICATIVOS EN LOS PROCESOS OPERATIVOS CON RELACIÓN A LAS ACTIVIDADES				
	N.A. 0% a 20%	P.A. 21% a 40%	R.A. 41% a 60%	M.A. 61% a 80%	T.A. 81% a 100%
Participa en la elaboración del Plan estratégico. (Ley 29394)					
Participa en la elaboración del Plan de desarrollo institucional. (Ley 29394)					
Participa en la elaboración del Plan Prospectivo. (Ley 29394)					
Participa en la elaboración de Investigaciones por iniciativa propia o en convenio. (Ley 29394)					
Participa en el Proceso de licenciamiento					



LEYENDA: A= Aceptable, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente.

2.12 Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido negativos, es decir **a)** Nada aceptable **b)** poco aceptable o **c)** regularmente aceptable; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a)** La falta de recursos financieros. (...)
- b)** No me convocan para participar en estos procesos. (...)
- c)** La falta de recurso humano calificado. (...)
- d)** Desconocimiento de la norma para implementar estos procesos.
(...)
- e)** Otra (...) ¿Cuál?

Menciónela:

.....

3. ACTIVIDADES

3.1 Califique porcentualmente el grado de empirismos aplicativos que tienen las disposiciones operativas relacionadas con las etapas de formulación y desarrollo del proceso de la oferta de la educación técnica en la Región Cusco.

GRADO DE EMPIRISMOS APLICATIVOS DE LAS DISPOSICIONES OPERATIVAS EN LAS ACTIVIDADES VINCULADAS A LA OFERTA EDUCATIVA.	PORCENTAJES DE EMPIRISMOS APLICATIVOS EN LAS DISPOSICIONES OPERATIVAS CON RELACIÓN A LAS ACTIVIDADES				
	N.A. 0% a 20%	P.A. 21% a 40%	R.A. 41% a 60%	M.A. 61% a 80%	T.A. 81% a 100%
Se cumple con disposiciones de coordinación de tutoría y planteamiento de necesidades académicas.					
Están implementadas disposiciones de evaluación, seguimiento y control de actividades de la oferta educativa					
Se planifica, solicita y ejecuta el mantenimiento de la infraestructura de acuerdo a disposiciones de la institución.					
Proceso de diseño de la oferta educativa de acuerdo a disposiciones de la ley					
Se llevan a cabo procesos de Marketing de acuerdo a disposiciones institucionales					

LEYENDA: A= Aceptable, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

3.2 Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido negativos, es decir **a) Nada aceptable b) poco aceptable o c) regularmente aceptable**; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a. La falta de recurso humano calificado. (...)
- b. La falta de recursos financieros. (...)
- c. No hay normas al respecto. (...)
- d. No conoce la obligación de implementar estas disposiciones. (...)
- e. Otra (...) ¿Cuál?

Menciónela:.....

3.3 Califique porcentualmente el grado de empirismos aplicativos que existen cuando consideran los factores socioeconómicos para el desarrollo de las actividades vinculadas a la oferta educativa:

EMPIRISMOS APLICATIVOS CUANDO CONSIDERAN LOS FACTORES SOCIOECONOMICOS EN LA OFERTA EDUCATIVA	PORCENTAJES DE EMPIRISMOS APLICATIVOS AL CONSIDERAR LOS FACTORES SOCIOECONOMICOS EN LA ACTIVIDADES				
	N.A. 0% a 20%	P.A. 21% a 40%	R.A. 41% a 60%	M.A. 61% a 80%	T.A. 81% a 100%
Los Precios de las carreras profesionales técnicas son producto de estudios técnicos.					
Realiza estudios para la Localización geográfica del cliente.					
Otorga beneficios educativos en base a la Situación económica del cliente					
La planificación educativa considera el avance de las TICs y la formación permanente del alumno.					
Consideran la Teoría del capital: Relación entre educación y mercado laboral. Para la oferta educativa					
Consideran Factores pedagógicos (interculturalidad) para la oferta educativa					

LEYENDA: A= Aceptable, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

3.4 Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido negativos, es decir **a)** Nada aceptable **b)** poco aceptable o **c)** regularmente aceptable; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a) Falta de estudios de investigación de mercado. (.....)
- b) Rentabilidad es más importante que factores socioeconómicos. (.....)
- c) No es un factor importante el desarrollo regional. (.....)
- d) Lo mencionado no está relacionado a oferta educativa. (.....)
- e) Otra (...)

¿Cuál?.....
 Menciónela:.....

3.5 Califique porcentualmente el grado de empirismos aplicativos que existen cuando consideran a los factores socioculturales como actividades vinculadas a la oferta educativa.

EMPIRISMOS APLICATIVOS CUANDO CONSIDERAN LOS FACTORES SOCIOCULTURALES EN LA OFERTA EDUCATIVA	PORCENTAJES DE EMPIRISMOS APLICATIVOS AL CONSIDERAR LOS FACTORES SOCIOCULTURALES EN LAS ACTIVIDADES				
	N.A. 0% a 20%	P.A. 21% a 40%	R.A. 41% a 60%	M.A. 61% a 80%	T.A. 81% a 100%
Identifican las Oportunidades laborales.					
Verifican la Empleabilidad de egresados de Institutos técnicos.					
Evalúan el Sub empleo de egresados de Institutos técnicos.					
Consideran la Responsabilidad con el Medio ambiente, parte de la educación técnica					
Consideran la Responsabilidad social parte de la educación técnica					
Consideran la Tutoría como acompañamiento en el proceso educativo.					

LEYENDA: A=Aceptable, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

3.6 Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido negativos, es decir **a)** Nada aceptable **b)** poco aceptable o **c)** regularmente aceptable; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a) Son temas que no están vinculados a la oferta educativa. (...)
- b) No planifican programas que fomenten la interacción social. (.....)
- c) No hay un área de Responsabilidad social y medio ambiente. (.....)
- d) No hay un área responsable de seguimiento a egresados. (.....)

e) Otra (...)

¿Cuál?.....

Menciónela:.....

.....

3.7 Califique porcentualmente el grado de empirismos aplicativos que existen en la formulación de normas internas cuando plantean la oferta educativa.

EMPIRISMOS APLICATIVOS DE LAS NORMAS INTERNAS VINCULADAS A LA OFERTA EDUCATIVA	PORCENTAJES DE EMPIRISMOS APLICATIVOS DE LAS NORMAS INTERNAS EN LAS ACTIVIDADES				
	N.A. 0% a 20%	P.A. 21% a 40%	R.A. 41% a 60%	M.A. 61% a 80%	T.A. 81% a 100%
Tiene implementado el sistema de gestión de calidad.					
Esta implementado el proceso de diseño de la oferta educativa.					
Tienen información relevante de alumnos y/o docentes para implementar mejoras en el diseño de la oferta educativa.					
Tienen Normas implementadas para ejecución de Prácticas pre profesionales.					
Tienen Normas de intercambio estudiantil a nivel nacional e internacional.					

LEYENDA: A=Aceptable, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

3.8 Si los porcentajes de aceptación que usted ha calificado han sido negativos, es decir **a)** Nada aceptable **b)** poco aceptable o **c)** regularmente aceptable; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

a) Normas están desactualizadas. (.....)

b) No consideran relevante los reclamos y/o quejas de alumnos. (...)

c) No hay normas específicas para diseño de la oferta educativa. (...)

d) Los convenios y/o alianzas estratégicas están desactualizadas. (.....)

e) Otra (...)

¿Cuál?.....

Menciónela:.....

.....

4. RECURSOS

4.1. Califique el grado de eficiencia en el uso de los recursos cuando la infraestructura para la gestión de la oferta educativa ¿es insuficiente? o ¿inadecuada?

INCIDENCIA DE LA INFRAESTRUCTURA EN LA EFICIENCIA DEL USO DE LOS RECURSOS.	PORCENTAJES DE EFICIENCIA DEL USO DE LOS RECURSOS EN LA INFRAESTRUCTURA				
	N.E. 0% a 20%	P.E. 21% a 40%	R.E. 41% a 60%	M.E. 61% a 80%	T.E. 81% a 100%
La Infraestructura física es concordante con las carreras que se ofertan. (talleres entre otros)					
El Equipamiento y mobiliario es suficiente					
La Infraestructura tecnológica TICs están implementadas.					
El Personal docente ésta capacitado y comprometido.					
Se tienen estrategias de retención y desarrollo del talento humano.					
Se tiene un Plan de gestión del riesgo.					

LEYENDA: E=Eficiente, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

4.2. Si los porcentajes de eficiencia que usted ha calificado han sido negativos, es decir **a) Nada eficiencia b) poco eficiencia o c) regularmente eficiencia**; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

- a) Falta de recursos financieros. (...)
- b) No se tienen políticas de gestión del talento humano. (...)
- c) Las disposiciones legales no guardan relación con la realidad. (...)
- d) El estado no realiza controles de cumplimiento de la Ley. (...)
- e) Otra (...)

¿Cuál?.....
Menciónela:.....
.....
.....

4.3. Califique porcentualmente la satisfacción en que inciden las experiencias exitosas de los sistemas educativos de Chile y México que implica asignación de recursos.

INCIDENCIA DE LAS EXPERIENCIAS EXITOSAS EN LA SATISFACCIÓN QUE GENERAN RECURSOS.	PORCENTAJES DE CALIFICACIÓN DE LA SATISFACCIÓN ANTE LOS RECURSOS CON RESPECTO A LAS EXPERIENCIAS EXITOSAS DE CHILE Y MEXICO				
	N.S. 0% a 20%	P.S. 21% a 40%	R.S. 41% a 60%	M.S. 61% a 80%	T.S. 81% a 100%
CHILE					
Enfoque educacional empleado.					
Políticas educativas.					
Propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.					
MEXICO					
Enfoque educacional empleado.					
Políticas educativas.					
Propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.					

LEYENDA: S=Satisfactorio, N= Nada, P= poco, R= regularmente, M=muy, T= totalmente

4.4. Si los porcentajes de satisfacción que usted ha calificado han sido negativos, es decir **a)** Nada satisfactoria **b)** poco satisfactoria o **c)** regularmente satisfactoria; entre las siguientes razones o causas, mencione las que en su opinión corresponden, en su caso:

a) No conoce la realidad educativa en los países de Chile y México.
(...)

b) Falta de apoyo de parte de las autoridades locales y regionales. (...)

c) Falta de capacitación, visitas para conocer otras realidades. (...)

d) Desconocimiento de ventajas de recurrir a experiencias exitosas.
(...)

e) Otra (...)

¿Cuál?.....

Menciónela:.....

.....

.....

.....

GRACIAS

Anexo 9: Protocolo de observación de campo.

LUGAR:		
FECHA:		
NORMAS, RECURSOS, INFRAESTRUCTURA:		
ELABORADO POR:		
N°	OBSERVACION	COMENTARIOS

ANEXO 12

Cusco, Abril de 2019

Señor:

Dr. Hermógenes Janqui.

Docente Universidad San Antonio Abad del Cusco.

Asunto: Validación de Instrumentos

Nos es grato dirigirnos a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: "Discrepancias teoricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018" que estamos proponiendo. Conocedores de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos. Sus observaciones serán valiosas para el desarrollo de la presente investigación.

Atentamente,


.....
Mg. Silvia Patricia Arias Díaz

Adjunto:

- Ficha de validación del instrumento
- Identificación de la problemática, priorización, selección e integración de las partes y las variables del problema.
- Identificación del número de partes y relación de cada parte del problema con un criterio de identificación y su fórmula.
- Priorización definitiva de las partes o variables del problema relacionadas con los criterios de identificación y sus fórmulas.
- Matriz para plantear las sub hipótesis y la hipótesis global
- El menú de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y sus principales ventajas y desventajas
- Matriz para la selección de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y variables a las que se aplica cada instrumento.
- Matriz de consistencia de todo el plan, que comprende: problema, realidad, marco referencial, objetivos, hipótesis, técnicas y sus correspondientes variables, elementos, partes, sub hipótesis o instrumentos.
- Matriz de Triangulación de instrumentos para análisis.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Discrepancias teoricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Guía de entrevista directivos y docentes.
- 1.3 INVESTIGADORES : Arias Díaz Silvia Patricia

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

.....


.....

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

04, Abril del 2019


 Firma
 Dr. Hermógenes Janqui.
 DNI : ...23827263

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Arias Díaz, Silvia Patricia
MENCIÓN : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
FECHA : Abril, 2019

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Ninguna
.....
.....
.....

2. CONTENIDO:

Ninguna
.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA:

Ninguna
.....
.....
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna
.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Dr. Hermógenes Janqui

DNI : 23822368

N° de Celular 95848356

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Discrepancias teóricas-empíricas aplicativas y deficiencias en la oferta de educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN							
				N	P	R	M	T	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS								
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO				
Discrepancias teóricas "Los identificamos cuando encontramos que un Planteamiento teórico, que debería conocerse y aplicarse bien, en una parte de la realidad concreta no lo conocen o lo aplican mal". (Alejandro Caballero Romero, 2014, pag. 124)	CONCEPTOS BASICOS	<ul style="list-style-type: none"> Conoce y domina conceptos de gestión de instituciones de educación. 	Aplica conceptos básicos de gestión..																		
		<ul style="list-style-type: none"> Corresponden a mi formación previa. 	Relaciona conocimientos básicos con su gestión diaria.																		
		<ul style="list-style-type: none"> Tiene relación con mis funciones. 	Las funciones que realiza corresponden a su formación académica.																		
	TECNICAS DE GESTION	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación. 	Formación continua.																		
		<ul style="list-style-type: none"> Conoce técnicas de planificación e investigación. 	Aplica técnicas de planificación e investigación																		
		<ul style="list-style-type: none"> Corresponden a mi formación previa. 	Relaciona y participa en actividades inherentes a su función.																		
<ul style="list-style-type: none"> Tiene relación con mis funciones. 	El cargo corresponde a la función.																				
PROCESOS OPERATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Conoce los procesos de planificación. 	Participa y desarrolla los procesos operativos.																			
	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de investigación. 	Participa y desarrolla procesos de investigación																			

VARIABLE

"Las identificamos cuando algunos conocen y propugnan la aplicación prioritaria de un planteamiento técnico, tal que A, y otros hacen lo mismo, pero con otro planteamiento técnico, tal que B". (Alejandro Caballero Romero, 2014, pag. 123)

Empirismos aplicativos:

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
			N.A.	P.A.	R.A.	M.A.	T.A.	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA DIMENSIÓN	SI	NO			
														SI	NO
DISPOSICIONES OPERATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> Conoce las disposiciones de tutoría y planteamiento de necesidades académicas. 	Cumple con las disposiciones de tutoría y de atención de necesidades académicas.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de disposiciones de evaluación y control de la oferta educativa. 	Cumple con las disposiciones de evaluación y control de la oferta educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de las disposiciones de infraestructura. 	Cumple con las disposiciones de infraestructura	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de disposiciones de Marketing. 	Cumple con las disposiciones de Marketing	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
FACTORES SOCIOECONOMICOS	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de estudios de precios. 	Hacen estudios para definir precios.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de estudios de localización del cliente. 	Hacen estudios para localizar al cliente.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de la situación económica del cliente. 	Hacen estudios para conocer la situación económica del cliente.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de la relación entre educación y mercado laboral. 	Atienden las demandas del mercado laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de interculturalidad. 	Aplican estrategias pedagógicas.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
FACTORES SOCIOCULTURALES	<ul style="list-style-type: none"> Conocen las oportunidades laborales para el egresado 	Aprovechan las oportunidades laborales	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conocen la empleabilidad del egresado 	Seguimiento al egresado	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conocen el subempleo del egresado 	Seguimiento al egresado	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad del medio ambiente y social es parte del sistema de gestión de la calidad. 	Formación integral	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conocen del sistema de gestión de la calidad. 	Aplican el sistema de calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
NORMAS INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> Conocen del proceso de gestión de la oferta. 	Gestionan la oferta educativa	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conocen de normas de prácticas pre profesionales 	Observan las normas de prácticas pre profesionales.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							
	<ul style="list-style-type: none"> Conocen de procesos de intercambio estudiantil. 	Realizan procesos de intercambio estudiantil.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“GUÍA DE ENTREVISTA DIRECTIVO Y DOCENTE”

OBJETIVO: Obtener información de la población en estudio

DIRIGIDO A: Directivos y docentes de Gobierno regional, Dirección de educación, directores de IEST y docentes de IEST público y privado.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Hermógenes Janqui Gúzman

Doctor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Janqui Gúzman

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular
----------------------	-------	---------

Cusco, abril de 2019

Señor:

DR. RAUL ABARCA ASTETE.....

DOCENTE UNIVERSIDAD SAN ANTONIO ABOO DEL CUSCO.

Asunto: Validación de Instrumentos

Nos es grato dirigirnos a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: "Discrepancias teoricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018" que estamos proponiendo. Concedores de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos. Sus observaciones serán valiosas para el desarrollo de la presente investigación.

Atentamente,


.....
Mg. Silvia Patricia Arias Díaz
23834817

Adjunto:

- Ficha de validación del instrumento
- Identificación de la problemática, priorización, selección e integración de las partes y las variables del problema.
- Identificación del número de partes y relación de cada parte del problema con un criterio de identificación y su fórmula.
- Priorización definitiva de las partes o variables del problema relacionadas con los criterios de identificación y sus fórmulas.
- Matriz para plantear las sub hipótesis y la hipótesis global
- El menú de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y sus principales ventajas y desventajas
- Matriz para la selección de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y variables a las que se aplica cada instrumento.
- Matriz de consistencia de todo el plan, que comprende: problema, realidad, marco referencial, objetivos, hipótesis, técnicas y sus correspondientes variables, elementos, partes, sub hipótesis o instrumentos.
- Matriz de Triangulación de instrumentos para análisis.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Arias Díaz, Silvia Patricia
MENCIÓN : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
FECHA : Abril, 2019

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

NINGUNA

2. CONTENIDO:

NINGUNA

3. ESTRUCTURA:

NINGUNA

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNA

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Dr.(a) Raúl ABARCA ASTETE

DNI : 23802978

N° de Celular 989414593

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Guía de entrevista directivos y docentes.

1.3 INVESTIGADORES: Arias Díaz Silvia Patricia

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					✓
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNA

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



04, abril del 2019



Firma

Dr.(a) PAUL ABARCA ASTETE
DNI : 23.802.978

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Guía de entrevista directivos y docentes.

1.3 INVESTIGADORES: Arias Díaz Silvia Patricia

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					✓
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					✓
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNA

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



04, abril del 2019



Firma

Dr.(a) PAUL ABARCA ASTETE
DNI : 23.802.978

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				N.A.	P.A.	R.A.	M.A.	T.A.	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y EL ÍTEM			
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI
Deficiencias: "Identificamos este tipo de problema cuando el logro de un objetivo se dificulta debido a fallas o errores al hacer lo necesario para lograrlo" (Alejandro Caballero Romero, 2014, pag. 127)	INFRAESTRUCTURA	• Infraestructura adecuada.	Utilizan eficientemente la infraestructura.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		
		• Mobiliario y equipamiento suficiente e implementado.	Utilizan eficientemente el mobiliario y equipamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
		• Infraestructura tecnológica TICs implementada.	Utilizan eficientemente la tecnología.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
	EXPERIENCIAS EXITOSAS CHILE	• Personal docente capacitado y comprometido.	Tienen docentes capacitados y comprometidos.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
		• Manuales de retención y desarrollo de personal.	Tienen manuales de retención y desarrollo de personal.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
		• Conoce su enfoque educacional.	Utilizan enfoque educacional de Chile.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
	EXPERIENCIAS EXITOSAS CHILE	• Conoce sus políticas educativas.	Utilizan políticas educativas de Chile	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
		• Conoce su propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.	Utilizan propuesta formativa de Chile	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
		• Conoce su enfoque educacional.	Utilizan enfoque educacional de México.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
	EXPERIENCIAS EXITOSAS CHILE	• Conoce sus políticas educativas.	Utilizan políticas educativas de México.	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
		• Conoce su propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.	Utilizan propuesta formativa de México	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	

Leyenda:
S= Satisfactorio; N= nada; P= poco; R=regular; M=muy; T= totalmente.
A= Aceptable; N= nada; P= poco; R=regular; M=muy; T= totalmente.


FIRMA DEL EVALUADOR
DR. RAUL ABRCA ASTETE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“GUÍA DE ENTREVISTA DIRECTIVO Y DOCENTE”

OBJETIVO: _Obtener información de la población en estudio

DIRIGIDO A: Directivos y docentes de Gobierno regional, Dirección de educación, directores de IEST y docentes de IEST público y privado.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ABARCA ASTETE RAÚL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado EN ADI.
JAR

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> Excelente	<input type="checkbox"/> Bueno	<input type="checkbox"/> Regular
---	--------------------------------	----------------------------------

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA

**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE
DATOS**

PROYECTO DE TESIS:

**“Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de
educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018”**

INTEGRANTE:

Mg. Silvia Patricia Arias Díaz

Asesor:

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

Cusco, abril de 2018

Cusco, enero de 2019

Señor:

Dr. Johnny Ubillus Carbonel
Post doc in Bussines Administración (USA).
Doctorado en Administración Universidad Nacional Federico Villarreal

Asunto: Validación de Instrumentos

Nos es grato dirigirnos a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: "Discrepancias teoricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018" que estamos proponiendo. Conocedores de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos. Sus observaciones serán valiosas para el desarrollo de la presente investigación.

Atentamente,

.....
Mg. Silvia Patricia Arias Díaz

Adjunto:

- Ficha de validación del instrumento
- Identificación de la problemática, priorización, selección e integración de las partes y las variables del problema.
- Identificación del número de partes y relación de cada parte del problema con un criterio de identificación y su fórmula.
- Priorización definitiva de las partes o variables del problema relacionadas con los criterios de identificación y sus fórmulas.
- Matriz para plantear las sub hipótesis y la hipótesis global
- El menú de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y sus principales ventajas y desventajas
- Matriz para la selección de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y variables a las que se aplica cada instrumento.
- Matriz de consistencia de todo el plan, que comprende: problema, realidad, marco referencial, objetivos, hipótesis, técnicas y sus correspondientes variables, elementos, partes, sub hipótesis o instrumentos.
- Matriz de Triangulación de instrumentos para análisis.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Arias Díaz, Silvia Patricia
MENCIÓN : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
FECHA : Enero, 2019

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

No hay observaciones en cuanto a forma.

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

2. CONTENIDO:

No hay observaciones en cuanto a contenido.

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

3. ESTRUCTURA:

No hay observaciones en cuanto a estructura.

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

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma
Dr. Johnny Iván Ubillús Carbonel
DNI: 10809933.
N° de Celular 988280187.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Discrepancias teóricas empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Guía de entrevista directivos y docentes.
- 1.3 INVESTIGADOR: Arias Díaz Silvia Patricia

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe corregirse

07, enero del 2019



Firma

Dr. Johnny Ivan Ubillus Carbonel

DNI: 10809933

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Discrepancias teóricas, empirismos aplicativos y deficiencias en la oferta de educación técnica profesional en el distrito del Cusco, periodo 2018.

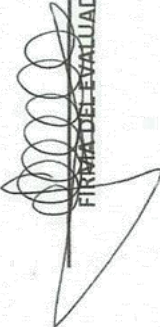
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN				
				N/A	P/A	M/A	I/A	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OBSERVACIÓN						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Discrepancias teóricas (Caballero Romero, 2014, pág. 124) "Los identificamos cuando encontramos que un planteamiento teórico, que debería conocerse y aplicarse bien, en una parte de la realidad concreta no lo conocen o lo aplican mal". (Alejandro	CONCEPTOS BASICOS	• Conoce y domina conceptos de gestión de instituciones de educación.	Aplica conceptos básicos de gestión.															
		• Corresponden a mi formación previa.	Relaciona conocimientos básicos con su gestión diaria.	X														
		• Tiene relación con mis funciones.	Las funciones que realiza corresponden a su formación académica.	X														
	TECNICAS DE GESTION	• Capacitación.	Formación continua.	Formación continua.	X													
		• Conoce técnicas de planificación e investigación.	Aplica técnicas de planificación e investigación	Aplica técnicas de planificación e investigación	X													
		• Corresponden a mi formación previa.	Relaciona y participa en actividades inherentes a su función.	Relaciona y participa en actividades inherentes a su función.	X													
	PROCESOS OPERATIVOS	• Tiene relación con mis funciones..	El cargo corresponde a la función.	El cargo corresponde a la función.	X													
		• Capacitación.	Formación continua.	Formación continua.	X													
		• Conoce los procesos de planificación.	Participa y desarrolla los procesos operativos.	Participa y desarrolla los procesos operativos.	X													
			• Conoce de procesos de investigación	Participa y desarrolla procesos de investigación	X													
			• Conoce de proceso de licenciamiento.	Participa y desarrolla en el proceso de licenciamiento.	X													

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ITEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LOS ÍTEM Y LA VARIABLE			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Empirismos aplicativos	DISPOSICIONES OPERATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> Conoce las disposiciones de tutoría y planteamiento de necesidades académicas 	Cumple con las disposiciones de tutoría y de atención de necesidades académicas	N										
		<ul style="list-style-type: none"> Conoce de disposiciones de evaluación y control de la oferta educativa 	Cumple con las disposiciones de evaluación y control de la oferta educativa	N										
		<ul style="list-style-type: none"> Conoce de las disposiciones de infraestructura 	Cumple con las disposiciones de infraestructura	N										
	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de disposiciones de Marketing 	Cumple con las disposiciones de marketing	N											
	FACTORES SOCIOECONÓMICOS	FACTORES SOCIOECONÓMICOS	<ul style="list-style-type: none"> Conoce de estudios de precios 	Hacen estudios para definir precios	N									
			<ul style="list-style-type: none"> Conoce de estudios de focalización del cliente 	Hacen estudios para focalizar al cliente	N									
<ul style="list-style-type: none"> Conoce de la situación económica del cliente 			Atienden las demandas del mercado laboral	N										
<ul style="list-style-type: none"> Conoce de la relación entre educación y mercado laboral 	Aplican estrategias pedagógicas	N												
FACTORES SOCIOCULTURALES	FACTORES SOCIOCULTURALES	<ul style="list-style-type: none"> Conocen las oportunidades laborales para el egresado 	Aprovechan las oportunidades laborales	N										
		<ul style="list-style-type: none"> Conocen la empleabilidad del egresado 	Seguimiento al egresado	N										
		<ul style="list-style-type: none"> Conocen el subempleo de egresados 	Formación integral	N										
<ul style="list-style-type: none"> Conocen del sistema de gestión de la calidad 	Aplican el sistema de calidad	N												
NORMAS INTERNAS	NORMAS INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> Conocen de normas de prácticas profesionales 	Observan las normas de prácticas profesionales	N										
		<ul style="list-style-type: none"> Conocen de procesos de intercambio estudiantil 	Realizan procesos de intercambio estudiantil	N										
		<ul style="list-style-type: none"> Conocen de procesos de intercambio estudiantil 	Realizan procesos de intercambio estudiantil	N										

Las identificaciones cuando algunos conocen y proponen la aplicación prioritaria de un planteamiento teórico tal que A. Y otros hacen lo mismo pero con otro planteamiento teórico tal que B. (Alejandro Caballero Romero, 2014, pag. 122)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				N.A.	P.A.	R.A.	M.A.	T.A.	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			
									SI	NO	SI		NO	
Deficiencias: "Identificamos este tipo de problema cuando el logro de un objetivo se dificulta debido a fallas o errores al hacer lo necesario para lograrlo". <i>(Alejandro Caballero Romero, 2014, pag. 127)</i>	INFRAESTRUCTURA	• Infraestructura adecuada.	Utilizan eficientemente la infraestructura.	X				X						
		• Mobiliario y equipamiento suficiente e implementado.	Utilizan eficientemente el mobiliario y equipamiento.	X				X						
		• Infraestructura tecnológica TICs implementada.	Utilizan eficientemente la tecnología.	X				X						
	EXPERIENCIAS EXITOSAS CHILE	• Personal docente capacitado y comprometido.	Tienen docentes capacitados y comprometidos.		X				X					
		• Manuales de retención y desarrollo de personal.	Tienen manuales de retención y desarrollo de personal.		X				X					
		• Conoce su enfoque educacional.	Utilizan enfoque educacional de Chile.		X				X					
	EXPERIENCIAS EXITOSAS CHILE	• Conoce sus políticas educativas.	Utilizan políticas educativas de Chile		X				X					
		• Conoce su propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.	Utilizan propuesta formativa de Chile		X				X					
		• Conoce su enfoque educacional.	Utilizan enfoque educacional de México.		X				X					
	EXPERIENCIAS EXITOSAS CHILE	• Conoce sus políticas educativas.	Utilizan políticas educativas de México		X				X					
		• Conoce su propuesta formativa basada en las necesidades productivas de cada región.	Utilizan propuesta formativa de México		X				X					
					X				X					

Leyenda:
 S= Satisfactorio; N= nada; P= poco; R=regular; M=muy; T= totalmente.
 A= Aceptable; N= nada; P= poco; R=regular; M=muy; T= totalmente.


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“GUÍA DE ENTREVISTA DIRECTIVO Y DOCENTE”

OBJETIVO: _Obtener información de la población en estudio

DIRIGIDO A: Directivos y docentes de Gobierno regional, Dirección de educación, directores de IEST y docentes de IEST público y privado.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ubillús Carbonel, Johnny Iván Martín de Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Excelente		
-----------	--	--