Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"CULTURA DE CALIDAD Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA "FERNANDO LEÓN DE VIVERO" LA TINGUIÑA- ICA, AÑO 2019"

Presentado por:

HERNANDEZ MARTINEZ ROSA ELIZABETH

De la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN mención ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 19%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 20 de diciembre de 2023

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA: EDUCACION

Mención: Administración Y Planificación
De La Educación Superior.

“CULTURA DE CALIDAD Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA “FERNANDO LEÓN DE VIVERO” LA TINGUIÑA- ICA, AÑO 2019”

Línea de Investigación:

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales.

PRESENTADA POR:

Bach. HERNANDEZ MARTINEZ, Rosa Elizabeth

GRADO A OBTENER: MAESTRO

ASESOR:

Dr. César Alberto VALENCIA GUILLEN

Ica – Perú
2024

A mi pareja, mis hijitas, padres, amigos verdaderos de los que recibí apoyo, comprensión para culminar esta etapa de mi desarrollo profesional.

ROSA ELIZABETH.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica por la oportunidad de realizar los estudios de Maestría.

A la Escuela de Posgrado de la UNICA a pesar de algunos contratiempos, por el esfuerzo colectivo de seguir con nuestra formación continua.

A los Docentes de la Escuela de Posgrado de la UNICA por habernos dedicado tiempo, apoyo en las etapas que comprendió realizar los estudios de Maestría.

A los compañeros de aula que, con sus intervenciones, aportes han permitido fortalecer las competencias profesionales que demanda la Educación Siglo XXI.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I.INTRODUCCIÓN	07
II.ESTRATEGIA METODOLÓGICA	30
2.1. TIPO. NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
2.2. POBLACIÓN. MUESTRA. MUESTREO	31
2.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	32
III.RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	41
V.CONCLUSIONES	47
VI.RECOMENDACIONES	48
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
VIII.ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I:	Cultura de Calidad	35
Tabla II:	Gestión Institucional	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Cultura de Calidad:	35
Figura 2:	Gestión Institucional.	36

RESUMEN

La investigación realizada demuestra la relación existente entre cultura de calidad y gestión institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Fernando León de Vivero" de La Tinguiña-Ica.

Para recolectar los datos que se presentan se aplicaron los instrumentos de recolección de datos denominados Cuestionario sobre cultura de calidad aplicado a los diferentes estamentos de la Institución motivo de estudio, además mediante la Guía de Entrevista sobre Gestión Institucional aplicado a los Directivos, Jerárquicos del IEST Público referido se pudo levantar información sobre está variable de estudio.

Los resultados demuestran que existe una correlación significativa entre cultura de calidad y gestión institucional, porque mientras mayor sea la internalización de la primera variable, mejor será el desempeño en lo relacionado a la gestión institucional realizada por el Personal Directivo, Personal Jerárquico, pero, si en cuanto a la primera variable se pone en práctica una cultura de dejadez, de falta de involucramiento, el resultado será que la Gestión Institucional no podrá realizarse adecuadamente, poniendo en peligro inclusive la vigencia del Instituto en el tiempo.

PALABRAS CLAVES: Cultura, calidad, gestión, pedagógica, institucional, estamentos, eficacia, eficiencia, efectividad.

ABSTRACT

“The research carried out demonstrates the relationship between quality culture and institutional management at the Institute of Public Technological Higher Education "Fernando León de Vivero" in La Tinguiña-Ica.

To collect the data presented, data collection tools called the Quality Culture Questionnaire applied to the different sections of the Institution were applied for study, in addition through the Interview Guide on Institutional Management applied to the Directors, Hierarchicals of the IEST Public referred to could be raised information about this study variable.

The results show that there is a significant correlation between quality culture and institutional management, because the greater the internalization of the first variable, the better the performance in terms of institutional management performed by the Management Staff, Hierarchical Staff, but, if a culture of neglect, lack of involvement, is put into practice in terms of the first variable, the result will be that Institutional Management cannot be carried out properly, endangering including the validity of the Institute over time.

KEYWORDS: Culture, quality, management, pedagogical, institutional, staments, efficiency, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo en que vivimos la calidad es un tema de conversación diaria, siempre estamos buscando bienes, productos, servicios que sean de calidad, los países desarrollados con sus diversas empresas multinacionales, luego, de grandes esfuerzos han logrado institucionalizar entre sus equipos la denominada cultura de calidad, aplicada a cada una de las secciones, departamentos, oficinas que comprenden estas grandes corporaciones, que aun habiendo alcanzado renombre, fama siguen buscando seguir produciendo con los patrones de calidad más altos que pueden existir.

El continente americano no es la excepción, de norte a sur todas las empresas privadas y públicas vienen permanentemente renovándose para brindar lo mejor a sus consumidores, potenciales clientes, en una institución, empresa donde se ha instaurado el concepto de cultura de calidad, todos asumen con mucha responsabilidad, puntualidad, honestidad las tareas que les competen y también aquellas a las cuales no están ligadas, pero, que por ser de la misma institución, sienten que deben ayudar a que cada día sean mejores. Los principales aspectos de la cultura de calidad se han trasladado a todos los sectores y el campo educativo no es la excepción, es por ello vemos que todos los institutos, universidades sean privadas o públicas están tratando de cumplir con los estándares, condiciones básicas de calidad que exigen la Acreditación, el Licenciamiento, respectivamente.

Por otro lado, en nuestro país, se asiste en la actualidad al enraizamiento, la búsqueda de establecer como una de sus consignas, lemas la idea de cultura de calidad, la cual bien entendida, aplicada, traerá beneficios, así en las instituciones educativas de la Etapa de la Educación Superior se está buscando implementar lo mejor posible, pero, para ello es necesario contar con líderes, directivos, jerárquicos, docentes, administrativos, estudiantes, egresados, profesionales, usuarios, interesados en contribuir a través de la gestión institucional que se realice en cada una de sus casas de estudios.

Se entiende por cultura de calidad al estado en el cual todo marcha a la perfección en una empresa, entidad pública, institución educativa, no solo porque se va a producir un monitoreo, supervisión o porque es una fecha especial de la organización, sino que ese estado de cosas se vuelve permanente, todos entienden y practican los valores

de la institución, aportan para hacer realidad la visión, misión institucional, entienden la importancia de la cultura de la evaluación para poder encontrar las fortalezas institucionales, pero, también para descubrir cuales son las debilidades, construir planes de mejora que permitan fortalecer la labor conjunta, valoran el trabajo en equipo, la relevancia de establecer relaciones interpersonales adecuadas.

Para que se logré enraizar la cultura de calidad es necesario que quienes conducen una empresa, entidad sea pública o privada, una institución educativa de cualquier Etapa, Nivel o Modalidad en nuestro país, sepan trabajar con mucha inteligencia emocional, capacidad técnica, conocimiento, valores y sobre todo actitudes porque solo así se llega a tener una correcta gestión de recursos humanos, gestión de materiales para el trabajo mancomunado de todos los estamentos institucionales, de faltar esta variable la cultura de calidad en cualquier institución será una utopía.

En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Fernando León de Vivero" de La Tinguiña, Ica se ha instalado un nuevo equipo directivo, jerárquico para el Período Lectivo 2019, esta institución de la Etapa de Educación Superior, como cualquier otra tiene sus fortalezas, pero, también sus debilidades y aspira a instaurar con el apoyo de toda la denominada cultura de calidad que ayude a impulsar su desarrollo, la realidad encontrada ha sido muy dura, puesto que hay muchas debilidades que corregir en el aspecto de la gestión institucional, en lo relacionado a los recursos humanos se tienen deficiencias en el adecuado cumplimiento de funciones del Personal Administrativo, de Servicios, los documentos de Gestión Institucional específicamente el Plan Anual de Trabajo (PAT), Reglamento Institucional (RI) están desactualizados, no existen Planes para mejorar, implementar ambientes destinados al servicio educativo que se brinda, también para oficinas, el local institucional necesita de mejoras en diversos aspectos como por ejemplo los laboratorios para las diferentes carreras profesionales con que cuenta el Instituto, también los servicios higiénicos demandan de cambios, realización de mejoras, las pocas áreas verdes están poco o nada cuidadas, el orden, limpieza requieren de mejor planificación, organización, ejecución, supervisión, planes de mejora continua. Asimismo, faltan equipos para un buen funcionamiento del servicio de internet en la institución, los medios y materiales que requieren cada servidor para atender de manera eficaz, eficiente, efectiva a los usuarios necesita del apoyo económico, administrativo, así como los sistemas relacionados a Admisión, matrícula, entrega de certificados, Títulos, lo anteriormente referido demandan de la atención oportuna del

Personal Directivo, Jerárquico, Docentes, Administrativos aún más si en el corto plazo la institución deberá someterse a las exigencias del Licenciamiento, Acreditación que son elementales cumplir para darle sostenibilidad a la vigencia de esta importante casa de estudios superiores tecnológicos de la Provincia, Región Ica. Por lo que la investigación realizada será una contribución a las próximas autoridades que en los años venideros tendrán a su cargo la conducción.

La Tesis denominada "CULTURA DE CALIDAD Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA "FERNANDO LEÓN DE VIVERO" DE LA TINGUIÑA- ICA, AÑO 2019", establece la relación existente entre las variables en estudio, para ello se ha investigado la relación existente entre la cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos, además se buscará establecer la relación que existe entre relaciones interpersonales y gestión de recursos materiales, también mediante la Tesis que se obtenga, se sustenta se buscará optar el Grado de Magister en Administración, Gestión de la Educación Superior.

En lo concerniente a Antecedentes internacionales tenemos a González (2015) concluye en que la cultura de la calidad en las universidades esta sustentada tanto por los valores compartidos, las creencias, expectativas y compromisos hacia la calidad de todas las partes involucradas en la gestión universitaria, así como en la calidad de las instituciones asociadas a la universidad. También depende de la madurez del sistema en términos de calidad. El procedimiento diseñado para la evaluación de la cultura de la calidad y aplicado en la facultad de la Universidad del Centro Marta Abreu de Las Villas permite identificar las fortalezas y debilidades de la organización en términos de calidad, y desarrollar un plan de acción adecuado. Los resultados de la aplicación obtenidos indican que las principales deficiencias están relacionadas con la falta de consideración de objetivos e indicadores de calidad en la gestión departamental y en los procesos de autoevaluación sistemática, lo que demuestra que la calidad no se considera como un sistema. (p.38), para que se internalice en una institución la cultura de calidad es necesario trabajar con objetivos, metas objetivamente trazadas, además de establecer un conjunto de indicadores operativos para ir evaluando la concreción de lo planificado.

A su vez, Rivera (2015) Se encontró que en el estudio realizado en todas las organizaciones participantes (58 en total), los valores corporativos estaban presentes como parte de los ejes estratégicos. Estos valores se establecieron y administraron a nivel

estratégico incluso antes de que se diseñaran e implementaran los sistemas de gestión. Sin embargo, a nivel táctico y operativo, se utilizaban, aplicaban y movilizaban raramente, lo que sugiere que su importancia y relevancia en el contexto organizacional no eran significativas. Se esperaba que a medida que la lógica de los sistemas de gestión se integrara en la dinámica de la organización, los roles, las funciones y los impactos de valor cambiarían, pero esto solo ocurrió en un pequeño porcentaje de los casos. Es importante destacar que la mayoría de estos valores (75%) son valores universales, que son normas éticas mínimas para el comportamiento humano, especialmente cuando se interactúa o se trabaja con otros en el contexto de las organizaciones. Esta estrategia organizacional, que incorpora los valores humanos universales en su dirección estratégica, es positiva porque refuerza la identificación de los empleados con dichos valores y crea una conexión entre su proyecto de vida personal y el proyecto organizacional. Estos valores universales se aplican en todas las situaciones de vida y laborales, creando un entorno positivo donde los empleados sienten que estos valores son propios y están integrados en la comunidad. Para lograr la adopción, difusión y realización de estos valores, así como la transformación de la cultura organizacional, las instituciones educativas deben invertir en su personal, reconociendo, motivando y estimulando el talento humano. Esto se debe hacer con mayor alegría, organización, equidad y equilibrio en las funciones, teniendo en cuenta las habilidades y capacidades individuales.

Rueda (2012) La cultura de una organización es la identidad compartida por sus miembros, quienes adoptan y siguen los valores, comportamientos y prácticas que le otorgan su identidad y la distinguen de otras organizaciones. Según el marco teórico, la cultura de las instituciones universitarias influye en el comportamiento y las prácticas del profesorado, así como en los resultados obtenidos en la encuesta. La cultura puede ser influenciada tanto por factores internos, como la estructura y el gobierno, como por factores externos, como los cambios constantes en el entorno debido a la explosión de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), la competitividad, la globalización entre otros; que impactan al interior de las organizaciones y las afectan, por lo tanto, estas necesitan estar preparadas para adaptar sus valores, comportamientos y prácticas. En consecuencia, las universidades deben crear entornos que fomenten el desarrollo de la investigación, la colaboración interdisciplinaria, el compromiso, el liderazgo, las políticas institucionales orientadas a la investigación, así como proporcionar apoyo en términos de

tiempo, recursos, fortaleza económica y reconocimiento y recompensas en el ámbito de la investigación. La investigación se ha convertido en un pilar fundamental de las universidades y un referente científico para las empresas y la sociedad.

Aguilarte, Calcurían y Ramírez (2010), Dentro de su alcance, su objetivo principal es ofrecer un programa de capacitación continua en comunicación como estrategia para mejorar la relación entre individuos y estudiantes, lo cual es de gran importancia. Para lograr esto, se emplearán métodos etnográficos y se aplicarán bases teóricas como la teoría del aprendizaje social de Bandura, el gobierno de Nie-Skinner y la teoría de la comunicación de Skrama. Estos fundamentos teóricos se utilizarán para desarrollar un programa de capacitación continua en comunicación, con el fin de mejorar la relación entre los miembros de la institución religiosa y los estudiantes. El problema de investigación identificado se centra en la falta de comunicación entre los maestros y los estudiantes, lo cual tiene un impacto negativo en la relación interpersonal. Esta investigación aporta un valor adicional, ya que se enfoca en mejorar las relaciones interpersonales en el ámbito educativo.

En cuanto a Antecedentes nacionales se cita a Segovia (2014) Se concluye que existe un vínculo importante entre la cultura organizacional y la gestión institucional de las instituciones educativas analizadas en este estudio. En cuanto a las percepciones de la gestión institucional, se recomienda buscar nuevas estrategias de liderazgo instruccional y de formación para alcanzar niveles óptimos de desarrollo de las mismas. Esto hará posible brindar servicios educativos de calidad y facilitar resultados de aprendizaje significativos para los estudiantes. Se recomienda a los administradores fortalecer la cultura organizacional de sus instituciones educativas para alcanzar los niveles adecuados.

También, Vásquez (2017) La conclusión alcanzada es la siguiente: se encontró una relación directa y significativa entre las variables de gestión pedagógica y cultura organizacional, con una moderación de relaciones y valores. Esto implica que las hipótesis planteadas fueron rechazadas y se confirmaron las hipótesis alternativas. Los resultados respaldan la existencia de una relación directa y significativa entre el liderazgo del gerente y la cultura organizacional, según lo percibido por los maestros de la Institución Educativa Técnica Lima Sur en 2016. Esto indica que cuando las características de liderazgo del gerente son adecuadas, la cultura organizacional es

efectiva. En resumen, se observa una relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y la cultura organizacional, lo que implica una combinación moderada de ambas variables.

A su turno, Chung (2017) Ha observado las siguientes conclusiones en su trabajo: Los comportamientos de liderazgo transformacional en la UPRG tienen un impacto significativo en la práctica de la gestión del conocimiento. Además, el comportamiento transaccional de la administración de la UPRG también tiene un impacto significativo en las actividades de gestión del conocimiento. Se encontró que la cultura organizacional no moderó la relación entre el comportamiento del líder transformacional y las prácticas de gestión del conocimiento en las escuelas vocacionales de la UPRG. Sin embargo, se observó que la cultura organizacional sí influyó en la relación entre el comportamiento del liderazgo transaccional y las prácticas de gestión del conocimiento en estas escuelas vocacionales de la UPRG. En conclusión, se puede concluir que el impacto del liderazgo transaccional en la gestión del conocimiento depende del tipo de cultura organizacional actual.

Por último, Tinoco et.al. (2014) llegaron a las siguientes conclusiones: En el mundo actual, es necesario contar con organizaciones e instituciones integradas que puedan cumplir con su misión y visión, siendo los recursos humanos un componente fundamental en este proceso. Cada organización tiene una cultura organizacional única que puede ser gestionada en función de su plan estratégico. Es importante destacar que la cultura organizacional no se construye solo con palabras, sino a través de acciones decisivas. Además, la satisfacción de aquellos que trabajan en una organización, ya sea pública o privada, es un aspecto que la gerencia moderna considera de gran importancia, ya que influye en el logro de los objetivos organizacionales.

En relación a las Bases Teóricas sobre Cultura de Calidad se puede decir que el tema de “la calidad” se inicia como una reacción a las fallas, las insuficiencias o defectos presentes en bienes o servicios, así como ante la falta de satisfacción de los consumidores. El tema de “la calidad” surgió y se difundió del sector industrial manufacturero hacia el sector servicios. Se sustanció de conceptos y métodos, unos referidos a la medición, otros relativos a la mejora o a la optimización. Varios ‘movimientos’ o paradigmas por la calidad han sucedido en las últimas tres décadas. Muchos han sido los argumentos para impulsarla, desde los de naturalezas económicas relacionadas con la eficiencia y la

competitividad, hasta los asociados con la eficacia social, la equidad y la sostenibilidad. Cuando se habla de calidad, tácitamente se está aceptando y reconociendo la importancia de los siguientes hábitos (Covey, 1997): Desarrollar el hábito de prevención no solo contribuye a mejorar, sino que también fomenta la búsqueda de la excelencia, el servicio al cliente, el trabajo en equipo y la productividad. Es fundamental invertir la pirámide organizacional y promover el desarrollo del pensamiento estadístico. Pero, en sí, qué es cultura de calidad, se puede decir que Desarrolla el hábito de prevención no solo contribuye a mejorar, sino que también fomenta la búsqueda de la excelencia, el servicio al cliente, el trabajo en equipo y la productividad. Es importante promover el desarrollo del pensamiento estadístico y cambiar la estructura jerárquica de la organización. Según Robinson (1997), la cultura de calidad se basa en un equilibrio entre la comprensión de la gerencia, los empleados, la organización y los clientes. Cantú (2011) define la cultura de calidad individual como los valores y hábitos que permiten a las personas enfrentar los desafíos en el cumplimiento de la misión organizacional. Pérez (2003) señala que la cultura de calidad es la percepción de los empleados sobre cómo se aplican los principios y prácticas de la administración de calidad tanto interna como externamente. En esta cultura, los empleados son quienes impulsan la solución de problemas, se orientan hacia el cliente y trabajan en equipo, tomando decisiones basadas en hechos y buscando la mejora continua mediante la eliminación de barreras y fuentes de error" (Gallear y Ghobadian, 2004, p. 1045).

En el mundo actual que vivimos, la tendencia de la gestión de la calidad total se refiere a la teoría de la gestión empresarial que se centra en satisfacer las expectativas de los clientes de forma permanente. En cuanto a la evolución del concepto de calidad, se puede observar que en la edad media y principios de la modernidad, la calidad era hacer las cosas bien a toda costa. Durante la Segunda Guerra Mundial equivalía a añadir la palabra eficiencia, y en la posguerra era sinónimo de producir más y mejor. Cuando comienza a referirse al control de calidad, significa técnicas de inspección en producción para evitar la salida de productos defectuosos. Cuando comienza a incursionar en el control de calidad, son los sistemas y procedimientos de la organización para evitar que ocurran productos defectuosos.

Dentro de la constelación de teóricos sobre cultura de calidad tenemos a : EDWARDS W. DEMING y sus catorce puntos: Es importante tener un constante

propósito de mejora de la calidad y adoptar una nueva filosofía. Debemos dejar de depender de la inspección masiva y de tomar decisiones basadas en el precio en lugar de la calidad. En su lugar, debemos identificar y resolver problemas de forma continua para mejorar nuestros sistemas de producción y servicios. Es necesario implementar métodos modernos de entrenamiento y supervisión basados en estadísticas. Debemos eliminar el miedo en la organización y romper las barreras entre los diferentes departamentos. También debemos eliminar metas numéricas y frases publicitarias que no proporcionen métodos claros para aumentar la productividad. En lugar de centrarnos en la cantidad, debemos enfocarnos en la calidad y eliminar cualquier barrera que impida a los trabajadores hacer un buen trabajo. Además, es importante establecer un sólido programa de educación y entrenamiento, y tener una estructura de alta administración que impulse diariamente estos principios. En cuanto a las ideas de calidad de Joseph M. Juran, él entiende que la calidad se refiere a la ausencia de deficiencias en las entregas, servicios, facturación, contratos, etc. Para lograrlo, destaca la importancia de la planificación de la calidad y de satisfacer las necesidades de los clientes mediante el desarrollo de productos y procesos adecuados. También enfatiza el control de la calidad para mantener las características del producto dentro de niveles satisfactorios y el mejoramiento de la calidad como un cambio ventajoso y sinónimo de progreso. Por otro lado, Philip B. Crosby propone catorce pasos para lograr Cero Defectos. Estos incluyen el compromiso de la dirección, la formación de equipos para la mejora de la calidad, la medición del nivel de calidad y la evaluación del costo de la calidad. También destaca la importancia de crear conciencia sobre la calidad, implementar acciones correctivas, establecer comités y programas específicos, y brindar entrenamiento en supervisión. Además, propone fijar metas, identificar y eliminar las causas de los errores, reconocer los logros, formar consejos de calidad y repetir todo el proceso nuevamente.

Dentro de los diferentes enfoques teóricos, Armand V. Feigenbaum ofrece propuestas para lograr un control de calidad efectivo. Según él, el control de calidad debe comenzar desde el diseño del producto y solo se considera completo cuando el producto satisface plenamente al consumidor. Estos conceptos se resumen en los siguientes puntos:

- La calidad debe ser planificada de manera integral, enfocándose en la excelencia en lugar de centrarse únicamente en evitar fallas.

- Todos los miembros de la organización son responsables de garantizar la calidad.
- Se deben establecer estándares de calidad, evaluar su cumplimiento, corregir las desviaciones y buscar continuamente su mejora.
- Las mejores ideas para mejorar la calidad suelen surgir del propio personal de la organización.
- La automatización no es la solución definitiva para los problemas de calidad.

Estos principios propuestos por Feigenbaum enfatizan la importancia de un enfoque integral hacia la calidad, involucrando a todos los miembros de la organización y fomentando la mejora continua en busca de la excelencia. Además, destacan que el uso de tecnología no es suficiente por sí solo para resolver los problemas de calidad, sino que se requiere un enfoque más holístico..

En la actualidad MINEDU en coordinación con la Dirección General de Educación Técnico-Productiva, Superior Tecnológica y Artística han establecido como condiciones básicas de calidad para los IEST Públicos y Privados las siguientes:

1. Gestión Institucional: Es fundamental tener documentos de gestión sólidos y coherentes que estén alineados con la visión y enfoque educativo de la organización.
2. Gestión Académica: Ofrecer programas de estudio que cumplan con los Lineamientos Académicos Generales del MINEDU y que estén orientados a satisfacer las necesidades laborales, así como asegurar procesos académicos eficientes.
3. Infraestructura y Equipamiento: Proporcionar los recursos adecuados en términos de infraestructura y equipamiento para el aprendizaje, asegurando que estén en línea con los programas de estudio.
4. Personal Docente: Contar con un equipo docente capacitado y en número suficiente, cuyo perfil se ajuste a los programas de estudio desarrollados.
5. Previsión Económica: Disponer y anticipar los recursos económicos necesarios para cumplir los objetivos de la institución.

Se ha estado trabajando en la optimización de la oferta educativa como paso inicial para el proceso de licenciamiento de los IEST públicos a nivel nacional, en el marco de la Reforma de la Educación Superior Tecnológica Pública. Este proceso consta de 4 etapas:

Etapa 1: Diagnóstico y estudios. En esta etapa se realiza un estudio de sostenibilidad para determinar la capacidad del gobierno regional de gestionar una oferta pública de educación superior tecnológica de calidad a lo largo del tiempo. También se lleva a cabo un estudio de pertinencia para evaluar la vinculación entre la oferta educativa de los IEST de la región y la demanda de los sectores económicos relevantes.

Etapa 2: Análisis de resultados y toma de decisiones. En esta etapa se lleva a cabo la modernización, ampliación o reducción de los IEST a través de la reorganización, fortalecimiento, fusión, escisión, creación o cierre de institutos y programas de estudio.

Etapa 3: Planificación y programación. En esta etapa, los Gobiernos Regionales elaboran los Planes de Optimización, que incluyen los estudios de sostenibilidad y pertinencia, el análisis de los resultados y las decisiones adoptadas, la organización y programación de acciones relacionadas con la modernización, ampliación o reducción de la oferta educativa, la planificación de los procesos de licenciamiento y la programación de los recursos financieros involucrados.

Etapa 4: Implementación y monitoreo. En esta etapa, los Gobiernos Regionales implementan los Planes de Optimización y el MINEDU se encarga de monitorear los compromisos asumidos. Un importante dispositivo legal relacionado con la cultura de calidad en los Institutos y Escuelas de Educación Superior es el Decreto Supremo N° 016-2021-ED. Este decreto modifica el Reglamento de la Ley Nº 30512, que regula los institutos y escuelas de educación superior y la carrera pública de sus docentes, para adecuarlo a lo

establecido en el Decreto de Urgencia N° 017-2020 y el Decreto Legislativo N° 1495.

En el "Artículo 57" de este decreto se destacan las condiciones básicas de calidad y los requisitos para el procedimiento de licenciamiento. Estas condiciones son requisitos mínimos para la prestación del servicio educativo en las instituciones de educación superior. Los detalles de estas condiciones se encuentran en el artículo 25 de la Ley y son desarrollados en la norma emitida por el Ministerio de Educación (Minedu), que establece componentes, indicadores, medios de verificación y otros aspectos necesarios para su cumplimiento. La evaluación de las condiciones básicas de calidad se realiza mediante criterios técnicos de coherencia, consistencia y sostenibilidad, establecidos en la norma emitida por el Minedu. Estos criterios complementan los principios del procedimiento administrativo general establecidos en el Texto Único Ordenado (TUO). Su cumplimiento es necesario para obtener la licencia de los institutos y escuelas, así como para sus programas de estudio, filiales y locales.

En lo relacionado a la **calidad en la formación profesional** tenemos a : Cortez (2018) quien resalta:

Los aspectos de organización, academia, recursos, infraestructura repercuten en la formación profesional de los estudiantes, cuando se desconoce el modelo educativo, planes de estudio de las diferentes especialidades, incidencia solo en lo teórico, falta de congruencia entre temas trabajados y lo que exige la sociedad, conocimientos que no están contextualizados, inadecuada evaluación en las instituciones de educación superior desconectada de lo establecido por los organismos superiores entonces todo deviene en daño a la formación de los futuros profesionales". (p.33).

Ramos et.al (2021) en torno a este aspecto señalan: "formación del futuro profesional es un conjunto de etapas continuo para potenciar las competencias de los estudiantes a nivel de lo funcionales, brinda las herramientas a los futuros profesionales para lo práctico en donde demostrará sus capacidades" (pp. 451-466).

Por otro lado, Bedard (2003) indica para analizar la formación tomar en cuenta 04 aspectos: "la praxeología en relación a prácticas y conducta; la epistemología concatenada a procedimientos y métodos; la axiología en relación a valores y la ontología para lo que corresponde a principios – teorías generales" (pp. 68-88).

Asimismo, Domingo (2018) hace hincapié en lo siguiente: "a través de la formación dual se busca que empre e institución educativa de superior afianzan vínculos, energías para lograr el ingreso adecuado del estudiante al mundo laboral y ayudar a reducir la escasez de puestos de trabajo" (p.11).

También Cuadra et.al (2018) señalan "las teorías subjetivas, profesionales y científicas permiten teorías razonadas, integradas, complejas más funcionales para los futuros profesionales, que los ayude a hacer frente efectivamente a problemas sociales, ambientales complejos a las que la sociedad se enfrenta" (pp.19-30).

En lo que corresponde a **gestión de instituciones** Ruiz et.al. (2023) precisa "existe correlación entre gestión de procesos con el cumplimiento de metas institucionales" (pp. 5274-5289).

También, García (2021) indica "en las instituciones de educación superior debe valorarse mucho el compromiso social, ya que en estas se reflejan los cambios sociales complejos, estos afectan a los estudiantes, por lo que la labor docente es vital en esta exigencia" (p.23).

Por otro lado, Anaguano (2022) plantea:

> La imagen es resultado del proceso comunicativo de una entidad, empresa que estas llevan a cabo con sus usuarios, clientes, es un bien intangible, permite el entendimiento, compromiso, es producto real cuando toma en cuenta a sus públicos, la identidad y atributos son elementos trascendentales, con sus seis aspectos : verbal, visual, objetivo, ambiental, cultural, comunicacional" (pp. 58-64).

Asimismo, Alvarado et.al. (2022) proponen:

> En los tiempos actuales las instituciones de educación superior además del trato adecuado de las TIC, deben preocuparse por

> aspectos relacionados a la sociedad: medio ambiente, responsabilidad social institucional, participación de la colectividad, equidad de género, ya que todo lo planteado guarda relación con los cambios sociales. (pp. 72-85).

En lo que corresponde a la calidad de la formación superior profesional no universitaria Espinoza (2020) nos propone: "la calidad de los IEST debe alinearse a la gestión de la autonomía de estudiantes; gestión de la democracia; gestión de la calidad de la formación" (pp. 147-162).

A su vez, Enriquez (2022) sostiene "la calidad del servicio en los IEST públicos o privados debe expresarse en eficiencia externa e interna, con una satisfacción total de los egresados ya que se les formó idóneamente, capaces de insertarse en un mercado laboral muy exigente, todo ayuda en la confianza y credibilidad hacía estas instituciones" (p. 170).

Aguilar (2021) señala "la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes forma parte las normas legales que apuntan a garantizar la calidad educativa en la Etapa de la Educación Superior, pero, siempre con acompañamiento, asesoramiento adecuado" (p.33).

En lo que corresponde a **Clima Institucional para la Gestión Institucional** Pacheco, et.al (2020) destacan que "este es uno de los pilares para que la gestión sea buena, busca reforzar estrategias para que las instituciones funcionen adecuadamente, se necesitan la motivación oportuna, relaciones interpersonales correctas, presencia de habilidades sociales y sobre todo compromiso" (pp. 1-17).

More et.al. (2021) resaltan que "trabajar el clima institucional es de suma importancia en toda organización, repercute en el desempeño del personal, en la excelencia de sus labores" (p.21).

En lo que corresponde al **Liderazgo**, Parra, et.al (2020) consideran que "un adecuado liderazgo ayuda en la mejora, sostenibilidad del Clima Institucional, este debe practicar la empatía y otros valores" (pp. 217-227).

Corrales et.al. (2017) señalan como requisitos indispensables para un adecuado liderazgo en las Instituciones de Educación Superior Tecnológicas "comunicación

sincera, expresión oral adecuada, considerar el contexto, asertividades orientados al logro de objetivos, metas" (pp. 58-65).

También Riquelme et.al. (2020) expresan "un liderazgo adecuado se convierte en una herramienta que permite llegar a la solución de problemas complejos" (pp. 135-144).

Asimismo, Rodríguez- Ponce, 2007; Pedraja Rejas y Rodríguez- Ponce, 2008; y Pedraja- Rejas et al., 2008 coinciden en que "los tipos de liderazgo como característica de una entidad pública o privada se reflejan en la eficacia y eficiencia de los procesos elementales" (pp. 20-29).

- En los Institutos de Educación Superior Tecnológica del Perú, de manera especial en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica es necesario tener:
- Reconocer claramente la necesidad de cambio, lo cual aumenta la convicción de los empleados sobre la importancia de la calidad y reduce la resistencia al cambio.
- Realizar una planificación estratégica que defina la dirección y características de la institución, con objetivos estrechamente relacionados con la mejora continua de la calidad y la productividad.
- Liderazgo orientado hacia la calidad por parte del director general y sus colaboradores más cercanos, quienes ejemplifican el comportamiento deseado y motivan al resto del personal.
- Fomentar el trabajo en equipo, especialmente entre áreas diferentes de la organización que deben colaborar de manera interdependiente, y desalentar el enfoque individualista al reconocer logros y realizar tareas.
- Adoptar una filosofía centrada en la satisfacción de los clientes y usuarios, basada en un profundo conocimiento de sus necesidades y expectativas, y reflejada en las prácticas empresariales.
- Implementar cambios organizacionales y en los sistemas de manera formal y duradera, garantizando la constancia en la mejora continua de los procesos de transformación de la empresa.
- Capacitar al personal en los conceptos, estrategias y técnicas necesarias para operar eficientemente en un entorno de calidad y productividad.

- Evaluar los resultados obtenidos en relación con estándares internacionales, lo cual brindará retroalimentación valiosa al proceso de transformación de la cultura organizacional. Es importante señalar que si falta alguno de estos elementos, las consecuencias son evidentes, pero es relevante tenerlo en cuenta.

Para establecer firmemente el concepto de cultura de calidad, es necesario promover lo que se conoce como cultura de evaluación. Esto se refiere a un conjunto de conocimientos que abarcan fundamentos teóricos y prácticos, así como aspectos técnicos, metodológicos y estructurales de la evaluación educativa. Estos conocimientos son creados, aplicados y transmitidos por los encargados de evaluar y quienes son evaluados, con el objetivo de comprender, explicar e interpretar la calidad de la educación alcanzada. Esta comprensión se utiliza como base para tomar decisiones que buscan mejorar los servicios educativos y el impacto de las políticas educativas implementadas.

Cuando en una institución se hace referencia que se ha instalado una cultura de la evaluación entonces se aprecian los siguientes aspectos:

- Aceptan el uso de la evaluación;
- Entienden por qué la institución utiliza la evaluación;
- Pueden diseñar o recibir asesoría acerca del diseño de evaluaciones que serán necesarias;
- Utilizan la evaluación para apoyar el cambio y el desarrollo.

En la presente investigación, se toma como principal teórico a JURAN, quien considera que la cultura de calidad se refiere a la inexistencia de deficiencias. Este estudioso resalta la importancia de la planificación de la calidad institucional, la atención a las necesidades de los usuarios del servicio, el cumplimiento de los requerimientos planteados y el control para mantener altos niveles de satisfacción del cliente. Además, enfatiza la relevancia del mejoramiento continuo.

Cuando se trata de la Gestión Institucional del IEST Público "Fernando León de Vivero" en La Tinguiña, Ica, es importante tener en cuenta que el concepto de gestión se refiere a la estructura que engloba los factores que influyen en la dirección de una institución. Tratar este concepto implica abordar problemas administrativos, organizativos, de planificación, entre otros. El desafío de la gestión es prever el futuro y desarrollar una

planificación estratégica para el cambio, adoptando una respuesta proactiva y anticipándose a los problemas. Esto implica tomar decisiones o acciones que se adelanten a los posibles problemas en lugar de simplemente reaccionar ante ellos.

El modelo de planificación estratégica propone una gestión diferente que considera tanto las situaciones actuales como el proceso de cambio que se va a desarrollar. En este sentido, la gestión debe tener en cuenta diversos aspectos para su desarrollo.:

- Establecer propósitos compartidos por toda la comunidad educativa.
- Definir objetivos institucionales que estén alineados con esos propósitos.
- Diseñar estrategias para alcanzar los objetivos establecidos.
- Determinar el tipo de organización necesario, considerando las capacidades institucionales.
- Realizar una planificación de acciones a corto, mediano y largo plazo.
- A través de estas formulaciones, se busca crear una visión común del futuro deseado para la institución y se establecen los compromisos de acción de todos los miembros de la comunidad.

El Equipo de Gestión es fundamental para alcanzar los objetivos de una gestión institucional exitosa. Este equipo se caracteriza por un liderazgo colaborativo que se enfoca en el aprendizaje, la organización y la coordinación del trabajo conjunto entre profesionales y estudiantes. Sus acciones tienen un impacto significativo en la estructura y la organización en diversos aspectos.

- La labor profesional de los educadores.
- La participación activa de los alumnos en su propio proceso de aprendizaje.
- La interacción y colaboración con la comunidad.
- Brindar asistencia y apoyo técnico.
- Proporcionar asesoramiento interno.
- Disponer de recursos adecuados para facilitar el aprendizaje.
- Integrar de manera efectiva la tecnología.
- Gestionar eficientemente la comunicación en todos los niveles.

Si el gran desafío de un Equipo de Gestión es mejorar la calidad y equidad de la Educación en su institución, la nueva forma de gestión implicará:

- Fomentar la descentralización y la participación activa.
- Establecer una comunicación clara y efectiva.
- Promover la creación de redes de comunicación.
- Impulsar el trabajo en equipo.
- Facilitar la toma de decisiones y brindar mayor autonomía.
- Promover la profesionalización docente.
- Asumir responsabilidad por los resultados obtenidos.
- Buscar constantemente la mejora continua.
- Fomentar el liderazgo en todos los niveles de la organización.

Es esencial destacar que el trabajo en equipo requiere de confianza mutua, habilidad para escuchar, delegar y participar activamente. Es importante tener en cuenta que los miembros de un equipo de gestión no deben limitarse a ser meros administradores, ya que deben considerar las tres dimensiones que dan sentido a los procesos de aprendizaje: la dimensión técnico-pedagógica, la dimensión comunitaria y la dimensión administrativo-organizacional.

En la gestión institucional, el liderazgo se entiende como la capacidad de guiar y orientar, y está estrechamente relacionado con la autoridad y el poder. Los directores desempeñan un papel especial en el liderazgo. El poder se otorga al líder en función de su autoridad, cuando se reconoce su capacidad para ejercer un liderazgo compartido. La toma de decisiones basada en responsabilidades implica los siguientes pasos:

- Comprender y analizar la situación en general.
- Identificar y definir el problema específico.
- Generar diferentes opciones para resolver el problema.
- Seleccionar la solución más viable y adecuada.
- Implementar la decisión tomada.
- Evaluar tanto el proceso como los resultados obtenidos.

Las decisiones que se tomen estarán enmarcadas dentro de una estructura organizativa única, donde existen interdependencia y complejidad, así como diferentes niveles de participación y una forma específica de información y comunicación. Al conformar un

Equipo de Gestión siguiendo los parámetros mencionados anteriormente, se podrán lograr las siguientes condiciones:

• Identificar creencias, valores y necesidades.

• Analizar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades en el ámbito interno y externo.

• Señalar metas e indicadores.

• Constituir equipos de trabajos por áreas.

• Diseñar proyectos de acción por áreas.

• Implementar acciones concretas y coordinadas.

El desafío de la gestión institucional radica en convertir los propósitos compartidos por la comunidad educativa en proyectos de acción concretos. Estos propósitos otorgan identidad y significado a las instituciones educativas, tanto en la etapa de educación básica como en la superior, diferenciándolas de otras instituciones similares. Para lograr estos propósitos, es necesario desarrollar un plan de acción que incluya objetivos institucionales y estrategias efectivas y realistas. Este plan se compone de programas específicos que contienen actividades interrelacionadas, las cuales se llevan a cabo en un período de tiempo determinado con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.

Los objetivos institucionales se caracterizan como:

• Relacionados con los propósitos

• Generados a través de procesos participativos, consensuados, comprensibles para todos

Un enfoque de gestión estratégica, a través de un Plan Educativo Institucional (PEI), permite diseñar proyectos de desarrollo específicos dentro de un plan de acción. Estos proyectos surgirán de los objetivos estratégicos establecidos en respuesta a los desafíos de cambio derivados de la visión común y los propósitos de la institución. Para que los cambios propuestos se conviertan en acciones tangibles, el plan debe establecer metas factibles, flexibles y evaluables en un marco temporal definido. Cada objetivo

estratégico se traducirá en tareas concretas que podrán ser seguidas y medidas para garantizar su cumplimiento. Es esencial monitorear y evaluar el proceso y los resultados en diferentes etapas. Los proyectos de desarrollo detallarán claramente sus objetivos, plazos de cumplimiento, actividades requeridas, recursos necesarios y responsables involucrados .

Para adaptarse al nuevo entorno de una sociedad globalizada, mercados dinámicos, rápido progreso tecnológico y nuevas formas de identidad, es necesario actualizar la filosofía y la práctica de gestión en el campo de la gestión escolar. El modelo teórico-práctico actual tiene problemas y sesgos evidentes como la burocratización, el anonimato, la superposición de tareas, la lentitud del proceso, la pérdida irrazonable de tiempo, la pérdida de calidad, la pérdida de sentido y la frustración personal. Para lograr un verdadero cambio educativo es necesaria una gestión integrada que combine aspectos pedagógicos y organizativos. Esto significa desmantelar o reconstruir los métodos de gestión que existen en la organización escolar. Solo a través de una profunda transformación en la forma de trabajo en educación se podrán alcanzar los objetivos estratégicos que desafían al sistema educativo, como la calidad, la equidad, la relevancia del currículo y la profesionalización de las acciones educativas.

El desafío de la gerencia es demostrar la diferencia cualitativa que puede hacer cada cambio, inspirando y motivando así a otros a ver el cambio como posible y deseable. La transformación requiere un cambio de un modelo de gestión escolar arraigado en el pasado a un modelo actual de gestión educativa estratégica que esté orientado hacia el futuro. Para lograrlo, es necesario articular cinco etapas del proceso de cambio: diagnóstico, identificación de alternativas, formulación de metas, formulación de acciones o proyectos y evaluación. El aprendizaje organizacional ocurre cuando las organizaciones amplían su espacio de acción, lo que les permite diseñar e intervenir para transformar y mejorar las prácticas y los resultados. Comprender la planificación estratégica de las organizaciones educativas es fundamental ya que es la base de la transformación educativa y no puede ser ignorada. La gestión educativa, como herramienta eficaz de liderazgo, potencia procesos de aprendizaje profundos en las organizaciones que buscan llevar a cabo transformaciones en tiempos de cambios constantes.

"El Problema General de la presente investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación existente entre cultura de calidad y gestión institucional en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019?
desde el problema principal planteado se desprendieron los Problemas Específicos: ¿Cómo se relacionan la cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, ¿año 2019?; ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, ¿año 2019?"

La investigación realizada se fundamentó en diversas bases legales para su **Justificación Legal**, "como la Constitución Política de 1993, la Ley 30220 (Ley Universitaria), el Estatuto de la UNICA, el Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA, la Ley 30512 (Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública Magisterial), la Ley Nº 28740 (Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa), y el Decreto Supremo Nº 018-2007-ED (Reglamento de la Ley Nº 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa)."

En lo que corresponde a la **Justificación Teórica** "Se han tenido en cuenta diversos trabajos a nivel internacional y nacional relacionados con el tema en estudio. Estos trabajos han proporcionado las bases teóricas necesarias para analizar, interpretar y sintetizar las variables que se investigaron de manera objetiva".

La **Justificación Práctica** "se respalda en los resultados obtenidos en la presente investigación ayudarán a otros estudiosos para continuar con el tema tratado."

"En términos de la justificación metodológica, los datos, información y conocimientos obtenidos corresponden a una investigación básica, ya que permiten ampliar el conocimiento existente. El nivel de investigación utilizado fue correlacional, ya que se buscó demostrar la relación entre las variables estudiadas. Se consideró una población y se seleccionó una muestra representativa. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, utilizando cuestionarios específicos para cada variable. Además, se aplicaron técnicas de procesamiento de datos. En resumen, la investigación realizada está plenamente justificada debido a todas estas razones expuestas."

Este estudio es **importante** por que proporciona un conjunto de conocimientos en relación a cultura de calidad con todos sus pormenores que son de especial consideración en toda entidad educativa para lograr un auténtico desarrollo, además también se presenta información, conocimiento sobre la gestión institucional que es importante para conducir adecuadamente a cualquier entidad pública, se ha realizado para brindar información de primera fuente a los directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológico de manera especial los públicos, se ha realizado respetando el método científico con cada una de sus Fases, se ha realizado en un determinado contexto, período de tiempo.

El Objetivo General de la presente fue Describir la relación existente entre cultura de calidad y gestión institucional en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019; los Objetivos Específicos fueron: Establecer la relación existente entre cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019; Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019.

La Hipótesis General fue: Entre cultura de calidad y gestión institucional en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación significativa; las Hipótesis Específicas : Entre cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación muy estrecha; Entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación muy importante.

Las Variables fueron: Variable Independiente (X) : Cultura de Calidad; Variable Dependiente (Y): Gestión Institucional.

Operacionalización de Variables:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES DE LA TESIS "CULTURA DE CALIDAD Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "FERNANDO LEÓN DE VIVERO" LA TINGUIÑA-ICA, AÑO 2019"

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
CULTURA DE CALIDAD	Estadio ideal de una empresa, institución educativa en el cual todos los directivos, jerárquicos, empleados, obreros, docentes, administrativos realizan con eficacia, eficiencia, efectividad cada una de las funciones asignadas, con alegría entusiasmo, no le temen a la evaluación permanente de su labor, por el contrario, la consideran vital, para el progreso, el bien común. (Elaboración propia)	Mediante el Cuestionario sobre Cultura de Calidad, aplicada a personal docente, administrativo, estudiantes se buscará obtener información sobre esta variable e indicadores.	Evaluación.	Cultura de la Evaluación.	1. Se realiza evaluación de todos en tú IEST? 2. ¿Se conocen aspectos a evaluar? 3. ¿Para ti es importante la evaluación? 4. ¿Se elaboran instrumentos de evaluación en equipo? 5. ¿Es importante practicar la cultura de la evaluación? 6. ¿Trae beneficios evaluar? 7. ¿La evaluación permite apreciar lo positivo? 8. ¿Evaluar el trabajo ayuda a conocer debilidades? 9. ¿Es importante la presentación de resultados? 10. ¿Evaluación permite plantear, buscar mejoras?	Siempre A Veces Nunca
			Relaciones.	Relaciones Interpersonales.	1. ¿Las relaciones interpersonales son importantes? 2. ¿El trato de directivos, jerárquicos repercute en las relaciones interpersonales? 3. ¿Es importante que todos contribuyan para relaciones interpersonales positivas? 4. ¿La puntualidad ayuda en las relaciones interpersonales? 5. ¿La empatía ayuda en las relaciones interpersonales? 6. ¿La honestidad colabora con las relaciones interpersonales? 7. ¿El trato amable ayuda en establecer relaciones interpersonales positivas? 8. ¿El Saber Escuchar promueve relaciones interpersonales apropiadas? 9. ¿El Pedir disculpas contribuye en mejorar las relaciones interpersonales? 10. ¿Las actitudes positivas tienen impacto en las relaciones interpersonales?	Siempre A Veces Nunca

GESTIÓN INSTITUCIONAL	Conjunto de actividades elementales planificadas, organizadas, ejecutadas, evaluadas y de mejora continua realizadas por los directivos, jerárquicos de toda entidad, empresa, institución educativa, para la presente investigación, se relaciona con la labor realizada por los directivos, personal jerárquico (Elaboración propia).	A través del Cuestionario sobre Gestión a aplicarse al Personal Directivo, Jerárquico del IEST Público "Fernando León de Vivero" de La Tinguiña-Ica, se buscará información sobre la variable en estudio.	Recursos Humanos. Recursos Materiales.	Gestión de Recursos Humanos. Gestión de Materiales.	1. ¿Toman en cuenta la normatividad para la convocatoria de personal docente, administrativo? 2. ¿Evitan preferencias al momento de evaluar personal para plazas vacantes? 3. ¿Una vez seleccionado el personal nuevo los incorporan vía alguna inducción? 4. ¿Atienden requerimientos docentes, administrativos con equidad? 5. ¿Las soluciones para diferentes casos, son justos? 1. ¿Diferentes adquisiciones de materiales se hacen pensando en los colaboradores? 2. ¿Estimulan participación de colaboradores en las adquisiciones que se realizan? 3. ¿Los colaboradores conocen los materiales con que cuentan para realizar su función con anticipación? 4. ¿Existe apertura para recibir aportes sobre adquisición de materiales? 5. ¿Los colaboradores participan en la elaboración de inventarios de materiales con que cuenta el IEST?	Siempre A Veces Nunca

II.ESTRATEGIA METODOLOGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Según su Finalidad es una Investigación Básica contribuye con conocimientos sobre las variables en estudio.

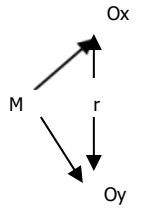
Según su Nivel de Profundidad corresponde a una Investigación Correlacional ya que está orientada a demostrar la relación existente entre las variables en estudio.

2.1.2. Nivel de investigación

Corresponde al Nivel Correlacional ya que estuvo dirigida a demostrar la relación entre Cultura de Calidad y Gestión Institucional.

2.1.3. Diseño de investigación

Corresponde al Descriptivo-Correlacional que se representa de la siguiente manera:



En donde:
M: Directivos, Docentes, Administrativos, Estudiantes.
Ox: Cultura de Calidad
Oy: Gestión Institucional
r: factor de correlación.

2.2. Población. Muestra. Muestreo.

2.2.1. Población

Es el total de Individuos relacionados con el tema de investigación, en esta ocasión estuvieron involucrados Directivos, Jerárquicos, Docentes, Egresados, en total fueron 100 individuos.

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN		
GRUPO	**PORCENTAJE**	**NÚMERO**
Directivos	4%	04
Jerárquicos	7%	07
Docentes	9%	09
Egresados	80%	80
T O T A L	100%	100

2.2.2. Muestra

Se tomaron en cuenta algunos criterios en cuanto al estamento estudiantes, habiendo incluido al número las unidades de la muestra señalados en el Cuadro de Distribución de la Muestra por tener mayor conocimiento de aspectos establecidos en los reactivos de los instrumentos de recolección de datos. Estuvo constituida por 80 individuos.

$$n = \frac{N \cdot z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

$$n = \frac{100 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.0025 \cdot 99 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} \approx 79.5$$

2.2.3. Muestreo.

Se optó por utilizar un enfoque de muestreo no probabilístico o intencionado para seleccionar las unidades de muestra. Se tuvieron en cuenta varios factores de inclusión, como el nivel de conocimiento y experiencia en el tema de estudio. Asimismo, se aplicaron criterios de exclusión para no incluir a aquellas personas que no aportarían al desarrollo de la investigación.

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA		
GRUPO	**PORCENTAJE**	**NÚMERO**
Directivos	5%	04
Jerárquicos	9%	07
Docentes	6%	05
Egresados	80%	64
T O T A L	100%	80

2.3. Técnica e Instrumento de Investigación

2.3.1. Técnica de Investigación

Se utiliza una encuesta como método para recopilar información de manera efectiva. Consiste en aplicar un cuestionario a un grupo específico de personas seleccionadas como muestra. Esta encuesta permite recolectar información sobre las opiniones, actitudes y emociones de dicho grupo. Los datos obtenidos son útiles para realizar comparaciones, probar hipótesis y encontrar soluciones a problemas. Además, ayudan a definir e interpretar juicios de valor de forma metódica, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

2.3.2. Instrumentos de investigación.

Para la presente investigación los instrumentos fueron:

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA DE CALIDAD.

Permitió recolectar información sobre las dimensiones: Evaluación y Relaciones para la Variable Cultura de Calidad. Constó de 14 reactivos, fueron respondidos por los colaboradores con la mayor objetividad.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Ayudó en el recojo de información sobre las dimensiones: Recursos Humanos; Recursos Materiales. Estuvo conformado por 12 reactivos que los encuestados respondieron con la mayor predisposición.

Los modelos de estos se encuentran en Anexos de la presente investigación.

2.3.3. Técnicas de análisis e interpretación de datos

a. Clasificación de datos: Se llevó a cabo para separar la información relevante para la investigación.

b. Codificación de datos: Consistió en asignar códigos a los datos previamente clasificados.

c. Tabulación de datos: Facilitó la creación de tablas y gráficos estadísticos con los datos procesados.

d. Análisis e interpretación de resultados: Se realizaron análisis a los datos e información presentes en las tablas estadísticas, lo cual permitió dar sentido a la información obtenida.

III. RESULTADOS

3.1. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE CULTURA DE CALIDAD:

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los 80 individuos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña, Ica, para determinar aspectos relacionados a las dimensiones Evaluación y Relaciones.

Dicho instrumento fue estructurado de la siguiente manera:

Dimensiones	***# de ítems***	***Peso en %***
EVALUACIÓN	10 ítems	50%
RELACIONES	10 ítems	50%

Las opciones de respuesta fueron:

Siempre (3 puntos)

A veces (2 puntos)

Nunca (1 punto)

Las categorías y rangos empleados fueron los siguientes:

Categorías		***Rangos***	
Para la variable	Para las dimensiones	Para la variable	Para las dimensiones
Bajo Medio Alto	Bajo Medio Alto	BAJO [16-27> MEDIO [27-38> ALTO [38-48]	BAJO [8-14> MEDIO [14-19> ALTO [19-24]

Los resultados obtenidos se han organizado en la Tabla y Grafico estadístico como se describe a continuación:

Tabla1: Cultura de Calidad.

Categorías – rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
BAJO [16-27>	26	33%	26	33%
MEDIO [27-38>	39	48%	65	81%
ALTO [38-48]	15	19%	80	100%
TOTAL	80	100%		
Media aritmética	30,43			

FUENTE: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Cultura de Calidad.

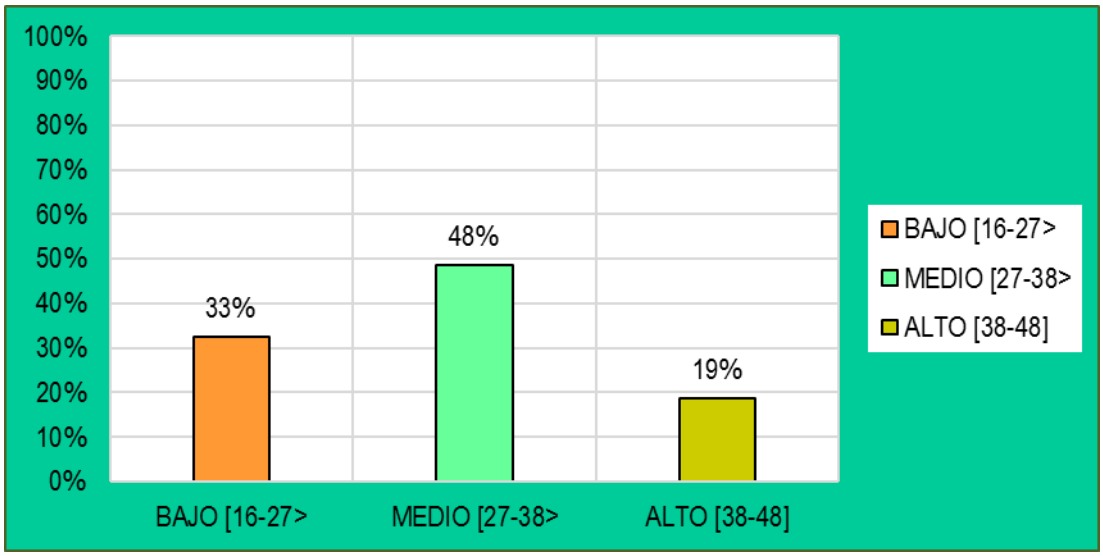


Figura1: Cultura de Calidad:

INTERPRETACIÓN:

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario para determinar la importancia de la Cultura de Calidad.

En la Tabla 1, se puede observar que, 26 sujetos muéstrales que equivalen el 33% de la muestra de estudio perciben un bajo nivel de importancia; 39 sujetos muéstrales que equivalen el 48% de la muestra de estudio perciben un nivel medio de importancia y 15 sujetos muéstrales que equivalen el 19% de la muestra de estudio perciben un alto nivel de importancia de la Cultura de Calidad.

Se obtiene una media aritmética de 30,43 que demuestra que los sujetos muéstrales le dan mucha importancia a la Cultura de Calidad ya que mediante esta se puede trabajar con total coherencia lo relacionado a la Cultura de la Evaluación que permite obtener datos positivos, pero, también las debilidades del Instituto de Educación Superior Tecnológico

Público “León de Vivero” de La Tinguiña-Ica, para de esa manera poder plantear acciones plasmadas en Planes de Mejora que ayudarán a seguir desarrollándose con sostenibilidad.

Tabla2: GESTIÓN INSTITUCIONAL

Categorías – rangos	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
BAJO [8-14>	31	39%	31	39%
MEDIO [14-19>	32	40%	63	79%
ALTO [19-24]	17	21%	80	100%
TOTAL	80	100%		
Media aritmética	15,04			

FUENTE: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Gestión Institucional.

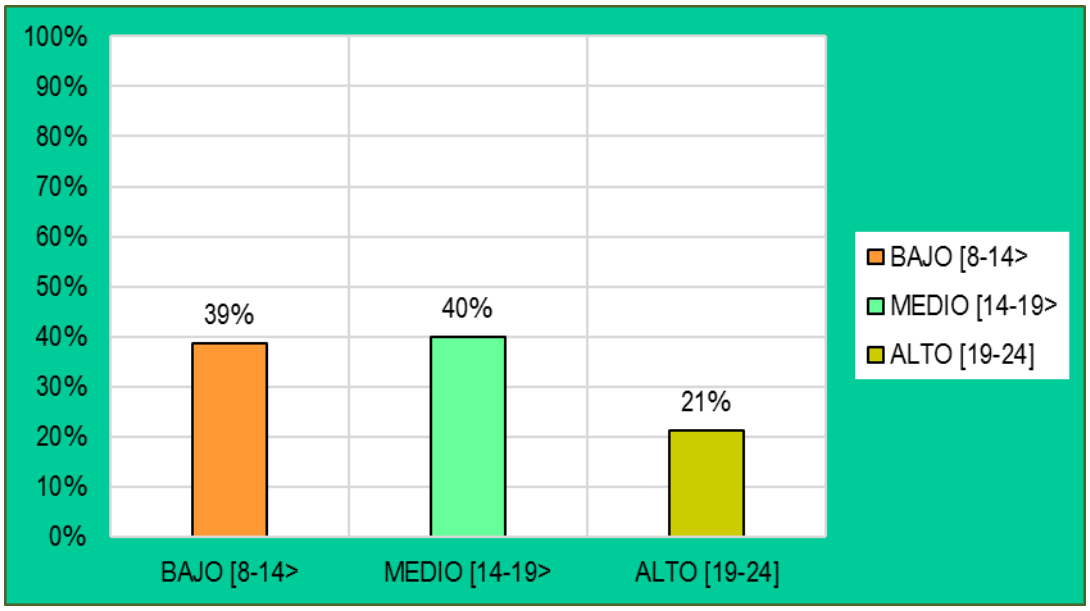


Figura2: Data de resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario sobre Gestión Institucional.

Interpretación:

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario para conocer lo relacionado a la factibilidad de la Gestión Institucional.

En la Tabla 2, se puede observar que, 31 sujetos muéstrales que equivalen el 39% de la muestra de estudio perciben un bajo nivel de factibilidad de la Gestión Institucional; 32 sujetos muéstrales que equivalen el 40% de la muestra de estudio perciben un nivel medio de factibilidad de gestión institucional y 17 sujetos muéstrales que equivalen el 21% de la muestra de estudio perciben un alto nivel de factibilidad.

Se obtiene una media aritmética de 15,04 que demuestra que los sujetos muéstrales perciben un nivel medio de factibilidad de la Gestión Institucional, con el adecuado trato de los recursos humanos y los recursos materiales.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 01

Tabla 3: Prueba de hipótesis especifica 1

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson

		Cultura de la Evaluación	Gestión RH.
Cultura de la Evaluación.	Correlación de Pearson	1	,606**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Gestión de Recursos Humanos.	Correlación de Pearson	,606**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis especifica 1 Entre cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación muy estrecha.

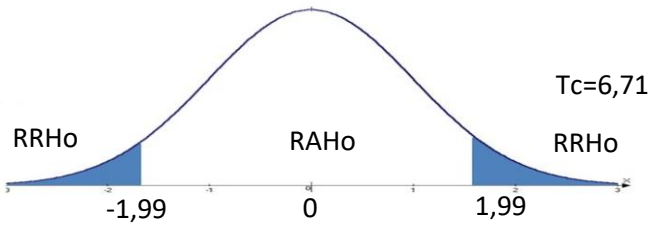
Hipótesis alterna (Ha): Entre cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación muy estrecha.

Hipótesis nula (H0): Entre cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, no existe una relación muy estrecha.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
6,71	1,99	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$\mathbf{t} = \frac{\mathbf{rxy - 0}}{\sqrt{\frac{\mathbf{1 - rxy^2}}{\mathbf{N - 2}}}} = \frac{\mathbf{0,605 - 0}}{\sqrt{\frac{\mathbf{1 - 0,605^2}}{\mathbf{80 - 2}}}} = 6{,}71$$



Se concluye señalando que entre Cultura de la Evaluación y Gestión de Recursos Humanos, existe una relación muy estrecha.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 02

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson

		Relaciones Interpersonales	Gestión RM.
Relaciones Interpersonales.	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Gestión de Recursos Materiales.	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis especifica 2 Entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación muy importante.

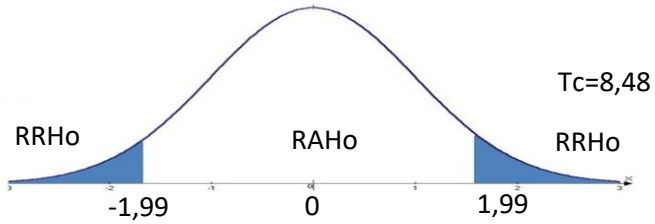
Hipótesis alterna (Ha): Entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación muy importante.

Hipótesis nula (H0): Entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, no existe una relación muy importante.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,48	1,99	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{rxy - 0}{\sqrt{\frac{1 - rxy^2}{N - 2}}} = \frac{0,692 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,692^2}{80 - 2}}} = 8,48$$



Se concluye señalando que entre Relaciones Interpersonales y Gestión de Recursos Materiales, existe una relación muy significativa.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Se calcula el coeficiente de correlación de Pearson

		VX: Cultura de Calidad	VY: Gestión Institucional.
VX: Cultura de Calidad	Correlación de Pearson	1	,659**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
VY: Gestión Institucional.	Correlación de Pearson	,659**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis general : Entre cultura de calidad y gestión institucional en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación significativa.

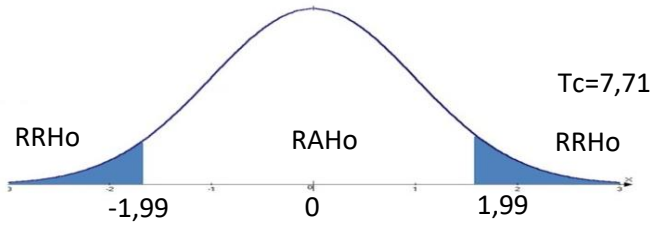
Hipótesis alterna (Ha): Entre cultura de calidad y gestión institucional en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación significativa.

Hipótesis nula (H0): Entre cultura de calidad y gestión institucional en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, no existe una relación significativa.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
7,71	1,99	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{rxy - 0}{\sqrt{\frac{1 - rxy^2}{N - 2}}} = \frac{0,658 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,658^2}{80 - 2}}} = 7,71$$



Se concluye señalando que entre Cultura de Calidad y Gestión Institucional en el IEST Público “Fernando León de Vivero” La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación significativa.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En lo relacionado a la Hipótesis Específica 1 que planteaba : Entre cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación muy estrecha, los resultados obtenidos se presentan de la siguiente manera: 26 sujetos muéstrales que equivalen el 33% de la muestra de estudio perciben un bajo nivel de importancia; 39 sujetos muéstrales que equivalen el 48% de la muestra de estudio perciben un nivel medio de importancia y 15 sujetos muéstrales que equivalen el 19% de la muestra de estudio perciben un alto nivel de importancia de la Cultura de Calidad.

Se obtiene una media aritmética de 30,43 que demuestra que los sujetos muéstrales le dan mucha importancia a la Cultura de Calidad ya que mediante esta se puede trabajar con total coherencia lo relacionado a la Cultura de la Evaluación que permite obtener datos positivos, pero, también las debilidades del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "León de Vivero" de La Tinguiña-Ica, para de esa manera poder plantear acciones plasmadas en Planes de Mejora que ayudarán a seguir desarrollándose con sostenibilidad. Lo expuesto tiene su respaldo en trabajos de carácter internacional realizados por:

González (2015) realiza la siguiente conclusión:

> "La cultura de la calidad en las universidades se basa en los valores, creencias, expectativas y compromiso compartidos por todos los participantes en el gobierno universitario, así como en la estructura organizativa de la calidad que la universidad tiene en su lugar. Además, la madurez del sistema de calidad de la universidad también juega un papel importante. En la Facultad de la Universidad del Centro Marta Abreu de Las Villas se ha desarrollado un proceso para evaluar la cultura de la calidad, el cual permite identificar tanto las fortalezas como las debilidades en términos de calidad en la organización, y así diseñar un plan de acción adecuado. Los resultados obtenidos a través de este proceso indican que las principales deficiencias están

> relacionadas con la falta de consideración de objetivos e indicadores de calidad en la gestión del departamento y en los procesos de autoevaluación sistemática. Esto demuestra que la calidad no es considerada como un sistema integrado dentro de la organización." (p.22).

Rivera Franco, Jorge (2015) plantea la siguiente conclusión:

> El estudio reveló que el 100% de las organizaciones participantes (58 en total) identificaron la existencia de valores corporativos en sus ejes estratégicos. Estos valores ya estaban presentes antes del diseño e implementación de los sistemas de gestión y fueron construidos y administrados a nivel estratégico. Sin embargo, a nivel táctico y operativo, se observó que estos valores se utilizan, aplican y movilizan con poca frecuencia, lo que indica que su importancia y relevancia en el contexto organizacional no es alta. Se espera que a medida que la lógica de los sistemas de gestión se integre más en la dinámica organizacional, los roles, funciones e impactos de los valores cambien, pero esto solo ha ocurrido en un pequeño porcentaje de casos. Es importante destacar que, aunque estos valores son conceptualmente teóricos, en relación con los sistemas se convierten en una guía para las actividades y la vida cotidiana, especialmente en los principios de gestión organizacional. Una característica notable de estos valores es que un gran porcentaje (75%) son valores universales, es decir, normas éticas mínimas para el comportamiento humano, especialmente en sociedad y en la interacción y colaboración con otros. En el contexto organizacional, incorporar estos valores universales en la dirección estratégica es positivo, ya que fortalece la identificación de los empleados con ellos y establece un punto de encuentro entre sus proyectos de vida personal y el proyecto de la organización. Estos valores universales se aplican a todas las situaciones de la vida y los servicios en los que las personas se desenvuelven, creando así un entorno positivo en el que los empleados

> son conscientes de que estos valores les pertenecen y se integran adecuadamente. Para lograr la apropiación, difusión y realización de estos valores, así como la transformación de la cultura organizacional, las instituciones educativas deben invertir en las personas. Esto implica reconocer, motivar y estimular el talento humano, fomentando la alegría, la organización, la equidad y el equilibrio en sus funciones, alineadas con sus habilidades y capacidades individuales.". (pp. 38-45).

Tal como se puede apreciar en lo expuesto, la Cultura de Calidad internalizada en las organizaciones, permite una mejor gestión institucional, haciendo realidad la Visión, Misión, Valores, Objetivos Institucionales.

En este sentido también, los trabajos de investigadores peruanos tales como:

Vásquez (2017) realiza el siguiente aporte:

> "Existe una relación directa y significativa entre las variables: la gestión de la gestión y la cultura organizacional son relaciones y valores moderados, por lo que la hipótesis no se rechaza, y las hipótesis, por lo tanto, se ha reconocido y confirmado que: hay directo y directo y directo. Según los maestros públicos, IST Lima Sur 2016 es una relación significativa entre la gestión de la gestión y la cultura organizacional, es decir, cuando las características de gestión del gerente de manera efectiva, la cultura de la organización se consideró fuerte. Existe una relación directa y significativa entre las variables: gestión pedagógica y cultura organizacional. Esta combinación tiene un valor moderado; Una relación directa y significativa entre las variables: gestión de gestión y cultura organizacional, esta combinación tiene un valor moderado". (p. 35)

Chung (2017), comparte la siguiente conclusión:

> "El comportamiento de liderazgo transformacional de la UPRG tiene un impacto significativo en las prácticas de gestión del conocimiento; El comportamiento transaccional de la gestión de la UPRG tiene un impacto significativo en las actividades de gestión del conocimiento; La cultura organizacional no regula la relación entre el comportamiento del liderazgo.

> El tipo de cultura organizacional determina la relación entre el liderazgo transaccional y la gestión del conocimiento en las escuelas vocacionales de la UPRG. En otras palabras, el impacto del liderazgo transaccional en la gestión del conocimiento varía según la cultura organizacional." (pp. 70-83)

En lo concerniente a la Hipótesis Específica 2 que proponía : "Entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación muy importante", acudimos a los resultados obtenidos específicamente en la Tabla 2, desde donde se desprende : que 31 sujetos muéstrales que equivalen el 39% de la muestra de estudio perciben un bajo nivel de factibilidad de la Gestión Institucional; 32 sujetos muéstrales que equivalen el 40% de la muestra de estudio perciben un nivel medio de factibilidad de gestión institucional y 17 sujetos muéstrales que equivalen el 21% de la muestra de estudio perciben un alto nivel de factibilidad.

Se obtiene una media aritmética de 15,04 que demuestra que los sujetos muéstrales perciben un nivel medio de factibilidad de la Gestión Institucional, con el adecuado trato a los recursos humanos y los recursos materiales, ya que del tipo de gestión realizados con estos se podrá llevar a cabo los proyectos más difíciles para cualquier gestor.

Los resultados obtenidos guardan relación con lo expresado por :

Rueda (2012) que comparte la siguiente conclusión:

> "La cultura de una organización se refiere a la identidad compartida por sus miembros, quienes adoptan y siguen los valores, comportamientos y prácticas que la definen y la distinguen de otras organizaciones. En la actualidad, la investigación se ha vuelto fundamental en las universidades y constituye una referencia científica tanto para las empresas como para la sociedad en general. Por lo tanto, es importante que las universidades creen entornos que fomenten el desarrollo de la investigación, promuevan la colaboración interdisciplinaria, apoyen el liderazgo, establezcan políticas institucionales enfocadas en la investigación y brinden recursos y apoyo económico. Además, se debe reconocer y recompensar el trabajo de investigación de manera adecuada". (pp. 35-44)

Aguilarte et.al. (2010), tiene el siguiente aporte: “Las relaciones interpersonales se vieron afectadas debido a la falta de comunicación entre los docentes y los alumnos. Esta investigación es un aporte importante para nuestro trabajo, ya que se centra en el estudio de las relaciones interpersonales.”(p.34)

De lo presentado se puede deducir, que un manejo adecuado de los recursos humanos, recursos materiales tiene mucho respaldo en una adecuada cultura organizacional, en donde lo común en todo sea una buena comunicación, si está es positiva, todo lo demás también será un reflejo de ello, pero, si es lo contrario, los problemas, dificultades estarán a la orden del día, para respaldar lo formulado en esta segunda Hipótesis se tomó como bases teóricas las ideas siguientes: ¿Qué es la gestión educativa? “es un conjunto de procesos teórico – prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores, que pilotean amplios espacios organizacionales” (p.46).

A su vez, Leavitt (2020), señala que:

> “La organización puede ser entendida como un sistema compuesto por diferentes departamentos interrelacionados, donde todas las partes interactúan y proporcionan retroalimentación sobre sus interacciones. Una de las responsabilidades clave de la organización es asegurar el uso adecuado y efectivo de los recursos humanos, así como mantener un ambiente de trabajo satisfactorio”.

Se ha encontrado una conexión significativa entre la cultura de calidad y el manejo institucional en la institución pública La Tignasa-Aica, en base a los datos obtenidos en el estudio de Fernando León de Vivero en 2019. Según la tabla de datos específica, se observa que el 33% de la muestra considera que el nivel de cultura de calidad es bajo, mientras que el 48% lo percibe como promedio y el 19% lo considera de alta calidad. Esto indica que los participantes valoran la importancia de la cultura de calidad. En cuanto al manejo institucional, el 39% de la muestra indica que el nivel es bajo, el 40% lo percibe como promedio y el 21% considera que es notable. La media aritmética obtenida fue de 15,04, lo

cual indica que los encuestados tienen una percepción promedio del manejo institucional, con un enfoque razonable en la gestión de recursos humanos y materiales.

Estos resultados respaldan la afirmación de Robinson (1997) sobre la cultura organizacional:

> "Se propone establecer un sistema consistente de valores y comportamientos que se base en un equilibrio adecuado entre dos aspectos: 1) La percepción de calidad y capacidad de entrega por parte de la gerencia, y la disposición de los empleados a participar, y por otro lado, 2) La percepción de la organización sobre las necesidades del cliente, y la percepción de los clientes sobre su relación con la organización. Este sistema busca lograr una comprensión mutua y un equilibrio óptimo entre estos cuatro elementos". (p. 258)

Asimismo, Corrales et.al. (2017) "Señalan como requisitos indispensables para un adecuado liderazgo en las Instituciones de Educación Superior Tecnológicas comunicación sincera, expresión oral adecuada, considerar el contexto, asertividades orientados al logro de objetivos, metas". (pp. 58-65)

También Riquelme et.al. (2020) expresan "un liderazgo adecuado se convierte en una herramienta que permite llegar a la solución de problemas complejos" (pp. 135-144).

Por otro lado, Rodríguez- Ponce, 2007; Pedraja Rejas y Rodríguez- Ponce, 2008; y Pedraja- Rejas et al, 2008 coinciden en que "los tipos de liderazgo como característica de una entidad pública o privada se reflejan en la eficacia y eficiencia de los procesos elementales" (pp. 20-29).

V. CONCLUSIONES

1) Existe una relación muy estrecha entre cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público “Fernando León de Vivero” La Tinguiña-Ica, año 2019. A mayor cultura de la evaluación, mejor gestión de los recursos humanos. Lo anotado queda corroborado al obtener un coeficiente de 0,606 de correlación de Pearson que es muy relevante.
2) Existe una relación muy significativa entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público “Fernando León de Vivero” La Tinguiña-Ica, año 2019. Mientras más significativa sean las relaciones interpersonales, mejor gestión de los recursos materiales ya que existirá consenso en lo que se debe priorizar en este aspecto para atender las necesidades elementales del Instituto. Lo señalado se demuestra con el coeficiente de 0,694 de correlación de Pearson que desde el punto de vista estadístico es significativa.
3) Existe una relación muy importante entre cultura de calidad y gestión institucional en el IEST Público “Fernando León de Vivero” La Tinguiña-Ica, año 2019. Porque mientras más internalizada se encuentre la cultura de calidad entre los diferentes estamentos, mejor será la gestión institucional del Instituto, así lo deja sentado el coeficiente de 0,659 correlación de Pearson que en el campo estadístico es muy importante.

VI. RECOMENDACIONES

1) Al Personal Directivo, Jerárquico para que dentro de sus documentos de gestión incorporen toda una propuesta que profundice el entendimiento de los recursos humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Fernando León de Vivero" de La Tinguiña-Ica de la relevancia de fomentar la cultura de calidad en todas las actividades que se realizan en esta importante casa de estudios superiores tecnológicos.

2) Al Personal Docente que haga suya la adopción de la cultura de la evaluación a todo lo que realizan al interior del IEST Público "Fernando León de Vivero" de La Tinguiña-Ica ya que a través de esta se puede facilitar la internalización del concepto de cultura de calidad para el desarrollo sostenible de este importante Instituto de la Provincia, Región de Ica.

3) A los Trabajadores Administrativos, del IEST Público "Fernando León de Vivero" de La Tinguiña, para que se sensibilicen siempre en lo importante que resulta para la Gestión Institucional el implantar Cultura de Calidad en el Instituto.

4) A los Estudiantes del IEST Público "Fernando León de Vivero" de La Tinguiña-Ica, para que se interesen en practicar permanente la denominada cultura de calidad, ya que eso les permitirá contar con un Instituto que enfrenta adecuadamente los retos del futuro y ellos a su vez logren el empoderamiento que requieren para desarrollarse.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilarte, Calcarían y Ramírez (2010), "Módulo instruccional sobre la comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y alumnos de 6to grado del subsistema primaria en la U.E. "José Antonio Anzoátegui"-Guatemala".

Aguilar Gonzales, G. S. (2021). Sistematización de experiencia de acreditación de la carrera profesional de Técnico en Farmacia en el Instituto Superior María Montessori, Arequipa, 2014.

Alvarado, A. N., Moreno, C. D. G., & Bizarrón, L. I. B. (2022). Nuevas características institucionales. La inclusión, concepciones, elementos y aplicación en las instituciones educativas de nivel superior. Vinculatégica EFAN, 8(6), 72-85.

Anaguano, P. Y. (2022). Factores de la imagen institucional, una perspectiva desde el Instituto Superior Tecnológico Cotacachi. AXIOMA, (27),

Bedard, R. (2003). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas: 1-El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. Revista Ad Minister, (3), 68-88.

Cantú Delgado, J. (2011) "Desarrollo de una Cultura de Calidad". MacGraw-Hill/Interamericana. Cuarta Edición. México.

Covey, S. (1997). "El liderazgo centrado en principios". Ediciones Paidós Ibérica S.A. y Ediciones Paidós SAICF, cuarta reimpresión de la primera edición. Barcelona. España.

Crosby, P.B. (1988). La organización permanece exitosa. México: McGraw-Hill Interamericana S.A. de C.V. México.

Corrales, A., Quijano, N. y Góngora, E. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. Revista Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 22, núm. 1, pp. 58-65.

Cortez Alvarado Luis Enrique (2018): "La calidad de la formación profesional de los estudiantes universitarios correlacionada con los componentes del modelo educativo ecuatoriano.", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (septiembre 2018). En línea:

https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/09/formacion-profesional-estudiantes.html

Cuadra-Martínez, David J., Castro, Pablo J., & Juliá, María T.. (2018). Three Types of Knowledge in Competency Based Professional Education: The Integration of Subjective, Professional, and Scientific Theories. Formación universitaria, 11(5), 19-30. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000500019.

Chung Alva, V. (2017) Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016" Universidad Privada "Unión" de Lima-Perú.

Deming, W. E. (1989) "Calidad, productividad y competitividad a la salida de la crisis"; Editorial Díaz de Santos; Madrid, España.

Domingo Cebrián, V. (2018). Los inicios de la Formación Profesional dual en Aragón (No. ART-2018-105808). (p.11).

Enríquez Arriaga, J. D. (2022). Gestión estratégica, formación integral y su relación con la calidad educativa de los institutos de educación superior tecnológico privados de la provincia del Cusco, período 2019. (p.170)

Espinoza, M. M. K. (2020). Gestión educativa y calidad de la educación superior tecnológica en instituciones estatales de Lima Metropolitana. Educación, 26(2), 147-162.

Feigenbaum, A. V. (2012). "La calidad como gestión". Editorial McGraw-Hill. Interamericana S.A. Veracruz. Mexico.

Gallear y Ghobadian, 2004, "TQM y tamaño de la organización". Editorial Paidos. Barcelona, España. p. 1045

García, N. (2021). Sisterhood as a strategy for updating teaching in women of the upper secondary education level. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(3). doi:https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2622

González Cruz, Ebir (2015) "Investigación Evaluación de la cultura de la calidad, hacia una evaluación de la responsabilidad social" Universidad Central Marta Abreu de Las Villas, UCLV, Cuba.

Grinth, K., Problems, problems, problems: The social construction of leadership, doi: 10.1177/0018726705061314, Human Relations, 58(11) 1467-1494 (2005)

Juran, J.M. (2004). “La Calidad como filosofía de Gestión”. Editorial Trillas. Mejico.

Leavitt, Harold J. (1965), “Enfoques estructurales, tecnológicos y humanísticos en: manual de organizaciones” J. G. March (Ed.), Rand McNally, Chicago, IL, USA.

More Espinoza, Renzo Augusto, & Morey Guevara, Marco Osias. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe2), 00006. Epub 21 de abril de 2021.https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588

Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., y Durán, S. E. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. Revista Espacios, 41(29), 1-17. https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588

Parra, Margel y Rocha, Grace y Durán, Sonia (2021). Liderazgo como prospectiva del

clima organizacional en el sector hotelero. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 27 (2), 217-227. ISSN: 1315-9518. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28066593013

Pedraja-Rejas, L., C. Araneda-Guirriman, A. Bernasconi y P. Viancos, Liderazgo, cultura académica y calidad de las universidades: aproximación conceptual y relaciones, Revista Venezolana de Gerencia, ISSN: 1315-9984, Edición Especial 1, 184-199 (2018)

Pedraja- Rejas, L., E. Rodríguez-Ponce y J. Rodríguez-Ponce, Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes, medianas y pequeñas empresas privadas, Revista de Ciencias Sociales, ISSN: 1315-9518, 14(1), 20-29 (2008).

Pérez Serrano, G (2003) “Pedagogía Social. Construcción científica e intervención práctica”. Editorial Narcea. Madrid. España.

Ramos, E., Otero, C. A., Heredia, F. D., y Sotomayor, G. (2021). Formación por competencias del profesional en administración: Desde un enfoque contingencial. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVII (2), 451-466.

Riquelme-Castañeda, Jaime A., Pedraja-Rejas, Liliana M., & Vega-Massó, Roberto A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. Formación universitaria, 13(1), 135-144. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135

Rivera Franco, J (2015) "Comprensiones Epistémicas, Conceptuales y metodológicas que fundamentan la relación entre los valores estratégicos institucionales y los sistemas de gestión de las instituciones educativas de básica y media de la ciudad de Manizales". Universidad de Salamanca, España.

Robinson, K (1997) "Aprendizaje a través del Drama: Informe del proyecto de enseñanza de Drama Consejo de escuelas".

Rueda Barrios, G. (2012) "Influencia de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica. Aplicación a grupos de investigación adscritos a Universidades en Colombia". Universidad Politécnica de Valencia-España.

Ruiz Trigozo, M. E., Choy Reátegui, M. W., & Alejandría Castro, C. A. (2023). Gestión de procesos ycumplimiento de metas institucionales del IESTP Nor Oriental de la Selva, 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), 5274-5289. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4829.

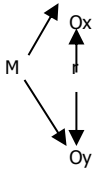
Segovia Quin, R. (2014) "La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Canto Rey - San Juan de Lurigancho". Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle" La Cantuta-Chosica-Lima-Perú.

Tinoco Gómez, O; Quispe; Atúncar, C; Beltrán Saravia, V (2014) "Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria, por la UNMSM-Lima-Perú.

Vásquez Quintanilla, S. (2017) Gestión de los directivos y la cultura organizacional en los IEST públicos de Lima Sur 2016". Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo". Lima. Perú.

VIII.ANEXOS

- Matriz de Consistencia de Tesis.
- Ejemplares de los Instrumentos de Investigación.
- Data de Resultados obtenidos con los Instrumentos de Investigación.
- Modelo de Acreditación para IEST Públicos-Privados del Perú-2022.
- Infografías alusivas al tema investigado.

"CULTURA DE CALIDAD Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA "FERNANDO LEÓN DE VIVERO" DE LA TINGUIÑA- ICA, AÑO 2019"								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN	INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA.
GENERAL ¿Cuál es la relación existente entre cultura de calidad y gestión institucional en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019? PROBLEMA ESPECÍFICO 1. ¿Cómo se relacionan la cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019? PROBLEMA ESPECÍFICO 2 ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019?	GENERAL. Describir la relación existente entre cultura de calidad y gestión institucional en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019 OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer la relación existente entre cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019 OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019	GENERAL Entre cultura de calidad y gestión institucional en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación significativa. HIPÒTESIS ESPECÌFICA 1: Entre cultura de la evaluación y la gestión de recursos humanos en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación muy estrecha. HIPÒTESIS ESPECÌFICA 2: Entre las relaciones interpersonales y la gestión de recursos materiales en el IEST Público "Fernando León de Vivero" La Tinguiña-Ica, año 2019, existe una relación muy importante.	Variable X CULTURA DE CALIDAD Variable Y GESTIÓN INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN. RELACIONES RECURSOS HUMANOS. RECURSOS MATERIALES.	DE LA VARIABLE X: CULTURA DE LA EVALUACIÓN RELACIONES INTERPERSONALES DE LA VARIABLE Y: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. GESTIÓN DE RECURSOS MATERIALES.	ALTO. MEDIO. BAJO.	CUESTIONARIO SOBRE CULTURA DE CALIDAD. CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL.	ENFOQUE: Cuantitativo, los resultados obtenidos se apreciaran en los correspondientes Cuadros Estadísticos. TIPO. Por su FINALIDAD: Es BASICA. Por su NIVEL DE PROFUNDIDAD: es una investigación CORRELACIONAL. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Corresponde a una investigación Descriptiva-Correlacional que se representa:  En donde: M: Directivos, Jerárquicos, Docentes, Administrativos. Ox : Cultura de Calidad. Oy : Gestión Institucional. r : factor de correlación.

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA DE CALIDAD PARA EL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO

ESTIMADO COLABORADOR: Saludos. El motivo de la presente es recoger datos, información objetiva para la Tesis "CULTURA DE CALIDAD Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA "FERNANDO LEÓN DE VIVERO" DE LA TINGUIÑA- ICA, AÑO 2019", este instrumento consta de 20 reactivos que deberás responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA. MUCHAS GRACIAS.**

DIMENSIÓN: EVALUACIÓN

1. Se realiza evaluación de todos en tú IEST?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

2. ¿Se conocen aspectos a evaluar?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

3. ¿Para ti es importante la evaluación?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

4. ¿Se elaboran instrumentos de evaluación en equipo?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

5. ¿Es importante practicar la cultura de la evaluación?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

6. ¿Trae beneficios evaluar?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

7. ¿La evaluación permite apreciar lo positivo?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

8. ¿Evaluar el trabajo ayuda a conocer debilidades?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

9. ¿Es importante la presentación de resultados?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

10. ¿Evaluación permite plantear, buscar mejoras?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

DIMENSIÓN : RELACIONES.

11. ¿Las relaciones interpersonales son importantes?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

12. ¿El trato de directivos, jerárquicos repercute en las relaciones interpersonales?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

13. ¿Es importante que todos contribuyan para relaciones interpersonales positivas?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

14. ¿La puntualidad ayuda en las relaciones interpersonales?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

15. ¿La empatía ayuda en las relaciones interpersonales?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

16. ¿La honestidad colabora con las relaciones interpersonales?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

17. ¿El trato amable ayuda en establecer relaciones interpersonales positivas?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

18. ¿El Saber Escuchar promueve relaciones interpersonales apropiadas?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

19. ¿El Pedir disculpas contribuye en mejorar las relaciones interpersonales?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

20. ¿Las actitudes positivas tienen impacto en las relaciones interpersonales?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DIRECTIVO, JERÁRQUICO, DOCENTES, ADMINISTRATIVOS, EGRESADOS SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

ESTIMADO COLABORADOR: Saludos. El motivo de la presente es recoger datos, información objetiva para la Tesis "CULTURA DE CALIDAD Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA "FERNANDO LEÓN DE VIVERO" DE LA TINGUIÑA- ICA, AÑO 2019", este instrumento consta de 10 reactivos que deberás responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA. MUCHAS GRACIAS.**

DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS.

1. ¿Toman en cuenta la normatividad para la convocatoria de personal docente, administrativo?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

2. ¿Evitan preferencias al momento de evaluar personal para plazas vacantes?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

3. ¿Una vez seleccionado el personal nuevo los incorporan vía alguna inducción?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

4. ¿Atienden requerimientos docentes, administrativos con equidad?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

5. ¿Las soluciones para diferentes casos, son justos?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

DIMENSIÓN: RECURSOS MATERIALES.

6. ¿Diferentes adquisiciones de materiales se hacen pensando en los colaboradores?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

7. ¿Estimulan participación de colaboradores en las adquisiciones que se realizan?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

8. ¿Los colaboradores conocen los materiales con que cuentan para realizar su función con anticipación?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

9. ¿Existe apertura para recibir aportes sobre adquisición de materiales?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

10. ¿Los colaboradores participan en la elaboración de inventarios de materiales con que cuenta el IEST?

A. Siempre B. A Veces C. Nunca

Data de resultados

VARIABLE X: CULTURA DE CALIDAD													
D1: EVALUACIÓN							D2: RELACIONES						
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1
1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1
1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2
1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2
3	1	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2
3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2
2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2

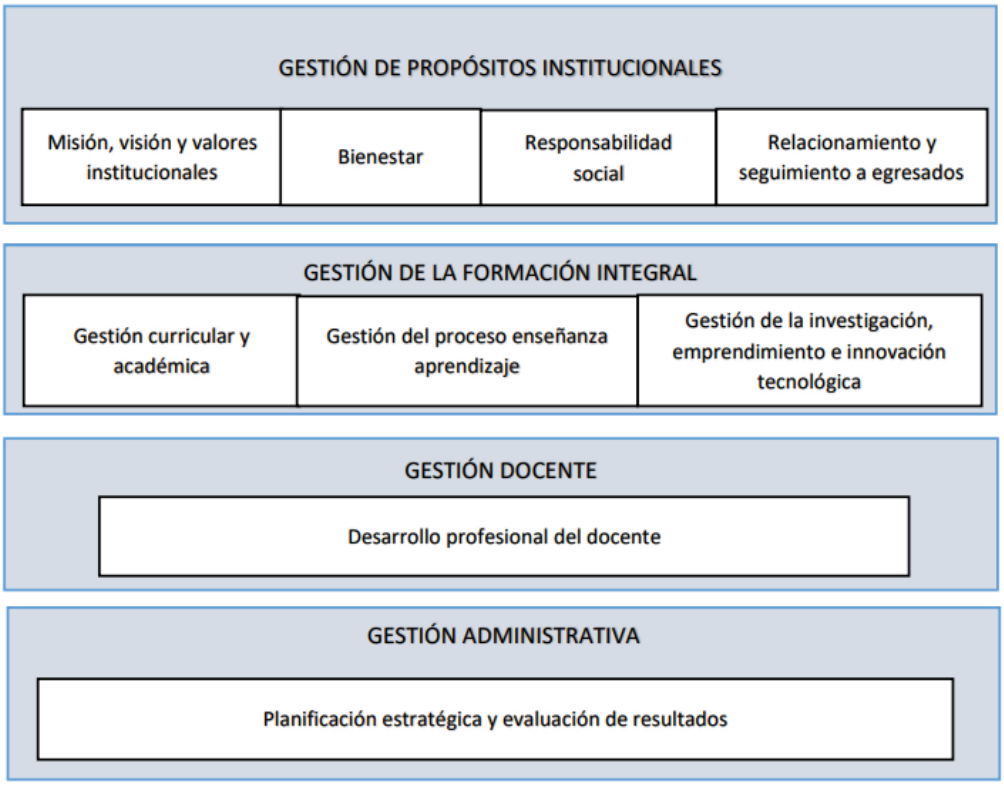
1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2
1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2
2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1
1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1
2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1
1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
2	1	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2
1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2
2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1
1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1
2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3
2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	3	3	2
3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2
3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2

VARIABLE Y: GESTIÓN INSTITUCIONAL											
D1: RECURSOS HUMANOS						D2:RECURSOS MATERIALES					
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1
2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2
1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2
1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2
1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1
2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3
1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2
1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2
1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3
3	3	1	1	3	1	2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	3
1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1
1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	1
1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1
1	2	1	1	2	1	3	1	3	3	1	1

2	2	1	1	2	1	2	1	3	3	1	2
2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2
1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1
2	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2
1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1
1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1
2	3	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1
2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
3	3	1	1	3	1	2	2	3	3	2	3
1	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	1
2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2
1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1
2	3	1	1	3	1	2	1	2	2	1	2
2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2
1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1
1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1
1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1
1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	1
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1
2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3
3	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3
3	3	1	1	3	1	3	2	2	2	2	3
3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	3

MODELO DE CALIDAD PARA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE IEST PÚBLICOS O PRIVADOS.

Ilustración 1: *Modelo de Calidad para la Acreditación Institucional de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica*



5.5 Matriz de estándares del modelo

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
1. Gestión de Propósitos Institucionales	1.1 Misión, visión y valores institucionales	1. **Identificación de la demanda laboral y educativa** El instituto o la escuela de educación superior tecnológica identifica la demanda laboral y educativa de su entorno, a través de espacios de reflexión con los grupos de interés y el recojo de información, para asegurar que su propuesta de gestión institucional y pedagógica resulte coherente con la visión, misión y valores.	Se identifica la demanda laboral del sector productivo y la necesidad de la oferta y demanda educativa, a través de los diferentes grupos de interés (personas y/o instituciones, autoridades, entre otros) y la información del entorno, para asegurar que su propuesta de gestión institucional y pedagógica, resulte coherente con la visión, misión y valores, planteada en los instrumentos de gestión (proyecto educativo institucional, plan anual de trabajo, reglamento interno, manual de procesos académicos, manual de perfiles de puestos[6]) sea pertinente y relevante para el contexto local, regional y/o nacional, según corresponda. Este mecanismo de identificación de la demanda laboral y educativa se evalúa oportunamente y se realizan las mejoras correspondientes.
		2. **Conocimiento del proyecto educativo institucional** El instituto o escuela de educación superior tecnológica implementa mecanismos de difusión y comunicación para lograr la interiorización del proyecto educativo institucional en los actores de la comunidad educativa.	Los propósitos institucionales contenidos en el proyecto educativo institucional, se elaboran, consensuan y formalizan con los actores de la comunidad educativa, con el fin de lograr su conocimiento y posterior interiorización. La cultura organizacional se fortalece movilizando el compromiso de sus diferentes actores de la comunidad educativa (estudiantes, personal directivo, docentes y administrativos, entre otros). Asimismo, se analizan y difunden permanentemente los propósitos institucionales, a través de diversos mecanismos (mesas de trabajo, paneles, estrategias comunicacionales, entre otros) y medios de comunicación y se evalúan oportunamente para realizar las mejoras correspondientes.

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
	1.2 Bienestar	3. **Servicios educacionales complementarios** El instituto o escuela de educación superior tecnológica pone a disposición de los actores de la comunidad educativa servicios educacionales complementarios básicos que promueven su bienestar.	Se planifica e implementa los servicios educacionales complementarios básicos (servicio médico, servicio psicopedagógico, servicio social, servicio de seguridad y vigilancia, entre otros), para promover el bienestar de los actores de la comunidad educativa. Se establece mecanismos que aseguren que los integrantes de la comunidad educativa accedan a los servicios educacionales complementarios básicos que brinda la propia institución, según lo establecido en la normativa vigente. Se define los Servicios educacionales complementarios básicos según corresponda para cada tipo de institución y gestión. Las acciones de bienestar contribuyen a fomentar la responsabilidad, participación y compromiso institucional de sus miembros. Se realiza el seguimiento y evaluación periódica de los servicios brindados y se ejecutan las mejoras correspondientes.
		4. **Actividades de integración** El instituto o escuela de educación superior tecnológica promueve la participación de los actores de la comunidad educativa en actividades de integración para fortalecer la cultura institucional y mejorar el clima organizacional.	Se planifica e implementa actividades de integración para los actores de la comunidad educativa, las mismas que pueden incluir actividades artísticas, culturales y/o deportivas, que se encuentren en el marco del respeto hacia la persona y la normativa pertinente. Se fomenta la participación de todos los estudiantes y demás actores de la comunidad educativa y se recoge información sobre la percepción que tienen sobre las mismas, con el fin de generar ajustes y mejoras posteriores.

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
	1.3 Responsabilidad social	5. **Compromiso con la sociedad** El instituto o escuela de educación superior tecnológica desarrolla actividades de responsabilidad social que reflejan el cumplimiento de su misión y visión, a partir de los resultados obtenidos, fortaleciendo las actividades de formación.	Se planifican e implementan actividades de responsabilidad social, fomentando iniciativas con enfoque comunitario con la participación de los actores de la comunidad educativa, articuladas con su misión y visión institucional. Las actividades promueven que el instituto/escuela participe en la gestión del territorio y aporte principalmente en el desarrollo productivo del ámbito local, regional y/o nacional. Estas actividades vinculadas a la formación y las de proyección a la comunidad, región y/o país, se realizan mediante la implementación de estrategias para la articulación con otras entidades con misión y especialización concordantes que permitan contribuir con el desarrollo de la sociedad. Las actividades de responsabilidad social se implementan en el marco de los enfoques transversales: derechos humanos, inclusivo o de atención a la diversidad, intercultural, de género, ambiental, entre otros que plantea la Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva. Se realiza seguimiento y evaluación de las actividades de responsabilidad social, a fin de identificar oportunidades de mejora para futuras intervenciones. Los resultados se utilizan para fortalecer las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de los estudiantes; además, son difundidos a la comunidad educativa y otros espacios pertinentes para fortalecer la conciencia social.

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
	1.4 Relacionamiento y seguimiento a egresados	6. **Intercambio de conocimiento y movilidad** El instituto o escuela de educación superior tecnológica se inserta en espacios de cooperación académica y/o de investigación aplicada a nivel regional, nacional y/o internacional, así como facilita la movilidad docente y estudiantil para generar intercambio de investigaciones y/o experiencias sistematizadas.	Se planifica e implementa acciones para la inserción en espacios académicos y/o de investigación aplicada y de movilidad de docentes y estudiantes, mediante convenios o alianzas institucionales con el fin de generar intercambio de conocimientos entre los miembros de las comunidades académicas y de investigación aplicada, impulsando mecanismos de cooperación interinstitucional (regional, nacional y/o internacional) Las acciones son monitoreadas y evaluadas periódicamente a fin de insertar las mejoras correspondientes; así como identificar experiencias que aporten a la mejora del servicio educativo que brinda la institución.
		7. **Inserción laboral, emprendimiento y desempeño profesional de egresados** El instituto o escuela de educación superior tecnológica se relaciona con los egresados para verificar la calidad de la formación recibida mediante su inserción laboral o emprendimientos generados y su desempeño técnico o profesional, a fin de realizar los ajustes en el plan de estudios o coadyuvar con su empleabilidad, según corresponda.	Se planifica e implementa mecanismos de relacionamiento con los egresados, previo análisis del sistema académico y otros medios informativos, para recabar información que le permita validar la calidad de la formación técnico o profesional que recibió el egresado, su inserción laboral (histórica y presente) y su desempeño y emprendimiento en diversos espacios laborales o productivos. El mecanismo de relacionamiento implementado y la información recabada se convierte en fuente valiosa e importante para evaluar/retroalimentar el plan de estudios; así como diseñar propuestas que contribuyan a la formación continua en articulación con la formación técnico o profesional y conectar a los egresados con el mercado. Se realiza seguimiento y evalúa el mecanismo de relacionamiento con los egresados y se ejecutan las mejoras correspondientes.

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
2. Gestión de la Formación Integral	**2.1 Gestión curricular y académica**	8. **Oferta formativa** El instituto o escuela de educación superior tecnológica plantea la oferta formativa en el marco de las demandas laborales y educativas del contexto, el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa (CNOF) y los Lineamientos Académicos Generales (LAG).	Se planifican e implementan los programas de estudios, de segunda especialidad y de formación continua (capacitación, actualización, especialización) en los diferentes niveles formativos (técnico, profesional técnico y profesional), según corresponda. Se planifican e implementan los perfiles de egreso y planes de estudio que componen su oferta formativa, en el marco de las demandas del contexto y de los grupos de interés, el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa (CNOF), los Lineamientos Académicos Generales (LAG) y otros instrumentos normativos que establece el Ministerio de Educación, considerando las modalidades del servicio educativo (presencial, semipresencial y/o a distancia) autorizadas Se realizan los planes de estudios (módulos formativos y unidades didácticas), la programación curricular y las actividades de aprendizaje, considerando la naturaleza de las competencias, las características de los estudiantes y contexto, el modelo formativo (modelo formativo centrado en la institución educativa, modelo formativo centrado en la empresa), entre otros.

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
			Los planes de estudios de los institutos de educación superior tecnológica (oferta formativa diversa que responde a las necesidades de los sectores productivos de la región) toman en cuenta las competencias técnicas o específicas, las competencias para la empleabilidad (comunicación efectiva, inglés, tecnologías de la información, ética, solución de problemas, entre otras) y las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (proyectos productivos de bienes y servicios, actividades conexas a los procesos institucionales, actividades de proyección social, emprendimientos y/o iniciativas de negocio de los estudiantes, en centros laborales). Los planes de estudios de las escuelas de educación superior tecnológica (alta especialización que contribuye al desarrollo de cadenas productivas con potencial en la región), contemplan las competencias técnicas o específicas, las competencias para la empleabilidad (comunicación efectiva, inglés, tecnologías de la información, gestión y pensamiento estratégico, entre otras) y las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (proyectos productivos de bienes y servicios, proyectos de investigación aplicada, proyectos de innovación, en centros laborales). Asimismo, se debe considerar el eje curricular de investigación e innovación tecnológica (ética, metodología de la investigación, pensamiento crítico). Se realiza seguimiento y evaluación asegurando la pertinencia y calidad de los programas de estudios, segunda especialidad y programas de formación continua, y se ejecutan las mejoras correspondientes.

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
		9. **Procesos académicos** El instituto o escuela de educación superior tecnológica gestiona sus procesos académicos en coherencia con los propósitos institucionales y la normativa vigente.	Se realizan los procesos académicos como la admisión, matrícula, traslado, convalidación, grados, títulos y certificación, entre otros, asegurando su coherencia con los propósitos institucionales y la normativa vigente. Los procesos referidos se desarrollan a través de medios informáticos, plataformas virtuales o análogas. Se realiza seguimiento y evaluación a la gestión de los procesos académicos y se ejecutan las mejoras correspondientes.
	2.2 Gestión del proceso enseñanza aprendizaje	10. **Metodologías y recursos educativos** El instituto o escuela de educación superior tecnológica facilita el desarrollo de las competencias del estudiante, implementando metodologías activas, entornos flexibles de aprendizaje y recursos tecnológicos coherentes con el enfoque pedagógico de la educación superior tecnológica.	Las metodologías y recursos educativos empleados toman en cuenta la diversidad de escenarios de aprendizaje y el rol del docente mediador en la construcción, orientación y retroalimentación de aprendizajes contextualizados, facilitan el desarrollo del pensamiento complejo de los estudiantes (mirada interdisciplinaria e integral) y el desarrollo de estrategias meta cognitivas (reflexión sobre el proceso enseñanza-aprendizaje) y la evaluación formativa. Dependiendo de la naturaleza de la institución y de la modalidad de su servicio autorizado (presencial, semipresencial y/o a distancia), se considera el uso de entornos virtuales de aprendizaje (EVA) para facilitar y/o reforzar la interacción de los estudiantes y docentes en el proceso formativo; así como la posibilidad de acceder o participar en comunidades virtuales de aprendizaje, brindando especial atención al desarrollo de la competencia digital. Se realiza seguimiento y evalúa las metodologías y recursos educativos empleados en los procesos formativos para generar aprendizaje, con la participación de los estudiantes, docentes y personal administrativo, a fin de implementar acciones de mejora.
		11. **Seguimiento a la formación de estudiantes** El instituto o escuela de educación superior tecnológica monitorea la trayectoria formativa	Se implementan mecanismos de monitoreo a la trayectoria formativa de los estudiantes desde su ingreso hasta su titulación para asegurar que el estudiante

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
		de los estudiantes, desde su ingreso hasta su titulación, a fin de garantizar la culminación de los estudios en el tiempo regular establecido y el logro del perfil de egreso del estudiante.	desarrolle su proceso de aprendizaje y culmine los estudios en el tiempo regular establecido. Asimismo, el monitoreo permite detectar problemas en el desarrollo del proceso formativo y ofrece alternativas para evitar la deserción (permanente o temporal) con la finalidad que los estudiantes puedan concluir satisfactoriamente su formación. Periódicamente, se verifica y evalúa la efectividad del programa de estudios y los resultados de los mecanismos de monitoreo a la trayectoria formativa de los estudiantes, realizando las mejoras correspondientes.
	2.3 Gestión de la investigación, emprendimiento e innovación tecnológica	12. **Competencias en investigación, emprendimiento e innovación tecnológica** El instituto o escuela de educación superior tecnológica promueve el desarrollo de competencias investigativas, de emprendimiento e innovación tecnológica en los estudiantes, para el logro del perfil de egreso.	Se promueve el desarrollo de la investigación, emprendimientos e innovación tecnológica, utilizando como insumo el conocimiento generado en la investigación básica y su posible aplicación para atender necesidades o resolver problemas. A nivel de los institutos, se planifica e implementa estrategias formativas para el desarrollo de la investigación y la innovación de productos que aporten a proyectos productivos (bienes y servicios) y de emprendimiento. A nivel de las escuelas, se planifica e implementa estrategias formativas para el desarrollo de la investigación (para solucionar problemas físicos o sociales existentes en diferentes ámbitos y contextos) y de la innovación tecnológica que permita introducir un cambio o mejora en un producto (bien o servicio) o procesos que aporten al emprendimiento y pueda tener las condiciones de escalamiento, haciendo uso de los diferentes tipos de innovación Las actividades o proyectos de investigación o emprendimiento o innovación tecnológica son coherentes con los programas de estudios, especialización profesional y el contexto.

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
			Se establecen lineamientos para el reconocimiento y financiamiento de proyectos de investigación o emprendimientos o innovación tecnológica, así como para el aseguramiento de la rigurosidad, pertinencia y calidad de sus producciones; considerando los lineamientos[7] establecidos en el Código Nacional de Integridad Científica de Concytec u otro del ámbito internacional. En las escuelas de educación superior tecnológica, se cuenta con el plan de investigación e innovación, pues son funciones esenciales de su gestión pedagógica e institucional. Se realiza seguimiento y evaluación de los proyectos de investigación y/o emprendimiento y/o innovación tecnológica y, se incorpora las mejoras correspondientes.
		13. **Divulgación de investigaciones, emprendimientos e innovaciones tecnológicas** El instituto o escuela de educación superior tecnológica sistematiza y divulga los resultados de sus investigaciones, emprendimientos e innovaciones tecnológicas que aportan al desarrollo productivo.	Se planifican e implementan mecanismos para facilitar la redacción académica de la investigación y sistematización de los proyectos de innovación o emprendimiento, con la finalidad de transferir conocimiento mediante publicaciones (libros, folletos, boletines, artículos científicos, videos, entre otros).

[7] De acuerdo al Capítulo III. Sobre la Conducta Científica y Sujetos del Procedimiento Sancionador, se precisa lo siguiente: 3.1. Actos considerados como mala conducta científica Los actos considerados como mala conducta científica comprenden los siguientes, de manera enumerativa mas no limitativa:
3.1.1 Fabricación de datos: Declaración de haber realizado procedimientos que no se realizaron o de haber obtenido datos y resultados que no se obtuvieron.
3.1.2 Destrucción de experimento: Eliminación intencional, ya sea parcial o total, de los experimentos, sea esto de terceros o del propio equipo de investigación.
3.1.3 Falsificación de datos: Presentación de datos, procedimientos o resultados de la investigación científica de una forma sustancialmente modificada, inexacta o incompleta, que podría interferir con la evaluación o conclusiones del trabajo de investigación científica.
3.1.4 Plagio: Uso de ideas o formulaciones verbales, orales o escritas de otras personas, sin dar a éstos, de modo claramente expresado, su debido crédito, ocasionando así, la percepción de que son ideas o formulaciones de autoría propia.
La presente lista no restringe cualquier otro acto de mala conducta científica o conductas cuestionables que se derivan de la inobservancia y de la evasión que atentan con los principios morales esperados por la comunidad científica.
La gravedad de una mala conducta científica dependerá de la intención de defraudar, el grado de negligencia, la reincidencia y severidad del impacto de estas conductas.

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
			Se gestiona el repositorio institucional en el marco de la Red[8] de Repositorios del Concytec, para que las publicaciones producidas cuenten con identificadores universales (metadatos), se preserven y difundan en espacios virtuales de mayor envergadura. Asimismo, se gestiona el desarrollo de espacios de intercambio de producciones científicas e innovación para difundir las publicaciones de los estudiantes y docentes. Se facilita la publicación de resultados de los proyectos de investigación e innovación en el Repositorio Nacional Digital de Acceso Abierto (ALICIA) del CONCYTEC, garantizando el resguardo de la integridad científica y propiedad intelectual. Se realiza seguimiento y evalúa el desempeño de los mecanismos implementados a fin de ejecutar las mejoras correspondientes.
3. Gestión Docente	**3.1 Desarrollo profesional del docente**	14. **Competencias de los docentes** El instituto o escuela de educación superior tecnológica desarrolla mecanismos para el fortalecimiento de las competencias de los docentes para la mejora continua de su desempeño profesional.	Se planifica e implementa mecanismos para el fortalecimiento de las competencias pedagógicas e investigativas de los docentes, considerando el perfil de egreso de los estudiantes, según corresponda. Los mecanismos implementados permiten identificar las necesidades y expectativas del docente, definir estrategias formativas efectivas (talleres, cursos, acompañamiento, mentoría, encuentros, círculo de estudios, asesorías, especializaciones, entre otros) y definir las modalidades pertinentes para la dinámica y características de los docentes. Adicionalmente, se impulsa el desarrollo del trabajo colegiado, colaborativo, interdisciplinario en forma permanente para garantizar la provisión de un servicio educativo de calidad a sus estudiantes.

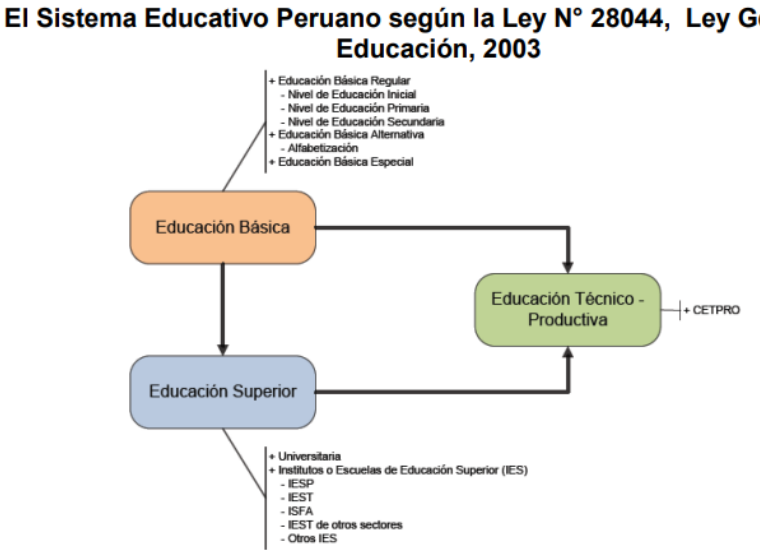
[8] Ver norma: Resolución de Presidencia N° 048-2020-CONCYTEC-P del 2 de junio de 2020 que aprueba la Directiva N° 001-2020-CONCYTEC-P "Directiva que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (ALICIA) administrado por el pliego Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC, y sus normas conexas.

Dim.	Factor	Estándar	Descripción
4. Gestión Administrativa	4.1 Planificación estratégica y evaluación de resultados	16. **Participación de la comunidad educativa en la gestión institucional** El instituto o escuela de educación superior tecnológica desarrolla mecanismos para promover la participación de los actores de la comunidad educativa en la gestión institucional, en coherencia con la normativa vigente.	Se identifica e implementa mecanismos para la participación de los actores de la comunidad educativa en los procesos de planificación, ejecución y evaluación de sus instrumentos de gestión (proyecto educativo institucional, plan anual de trabajo, reglamento interno, manual de procesos académicos, manual de perfiles de puestos[9], entre otros), considerando las orientaciones normativas que establece el órgano rector del sector educación. La participación favorece la apropiación de los propósitos institucionales y el involucramiento de los actores de la comunidad educativa para asumir compromisos (integridad académica y administrativa y diligencia profesional) a favor de la formación integral de los estudiantes. Se realiza el seguimiento y evaluación de los resultados de la participación de los actores de la comunidad educativa.
		17. **Condiciones para la implementación del proyecto educativo institucional** El instituto o escuela de educación superior tecnológica garantiza las condiciones necesarias para la implementación del proyecto educativo institucional, enfatizando en sus procesos formativos, de investigación aplicada, emprendimiento e innovación tecnológica, de responsabilidad social, de relacionamiento y seguimiento a los egresados.	Se planifican e implementan las condiciones necesarias para el desarrollo de los procesos formativos, de investigación aplicada, emprendimiento e innovación tecnológica, de responsabilidad social, de relacionamiento y seguimiento a los egresados, entre otros; situación que implica la adecuada administración de los recursos humanos (directivos, coordinadores y personal administrativo, etc.), recursos económicos y financieros, así como la infraestructura y equipamiento altamente especializado (físico y tecnológico), en el marco del proyecto educativo institucional. Se brinda especial atención a la sostenibilidad económica. Periódicamente se evalúan los diversos recursos que aseguran las condiciones necesarias para la implementación de los procesos antes mencionados, a fin de

[9] Adicionalmente, la escuela de educación superior tecnológica cuenta con la política de investigación e innovación,

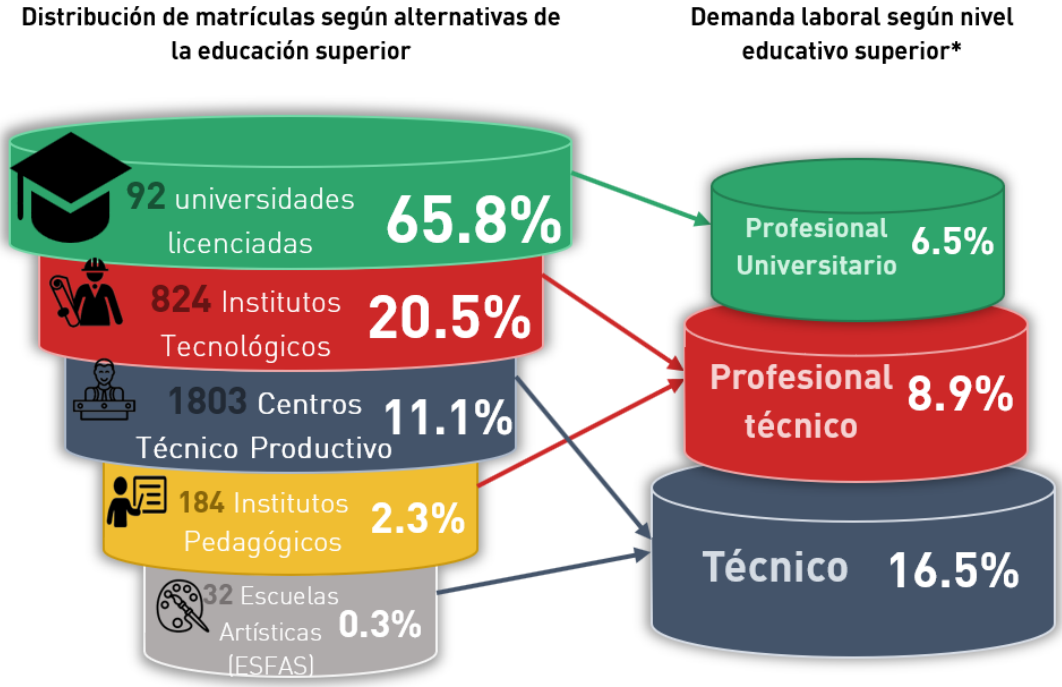
Dim.	Factor	Estándar	Descripción
			realizar las mejoras correspondientes y en consecuencia asegurar su sostenibilidad. Cabe precisar que los institutos y escuelas de educación superior tecnológica privadas, realizan su plan de crecimiento institucional y lo evalúan identificando sus resultados.
		18. **Información para la toma de decisiones y comunicación** El instituto o escuela de educación superior tecnológica gestiona la información institucional que genera para la toma de decisiones relevantes y utiliza mecanismos de comunicación y de transparencia para su difusión a la comunidad educativa.	Se planifica e implementa mecanismos que facilitan la gestión de la información académica, mediante el funcionamiento de los sistemas de información y/o plataformas de uso obligatorio o propios que permita contar con información para la toma de decisiones y la comunicación institucional transparente. Asimismo, se gestiona el portal institucional para difundir información sobre la oferta formativa y procesos académicos, considerando los lineamientos de transparencia y acceso a la información, en el marco de la normativa vigente. Se realiza el seguimiento y la evaluación periódica de los mecanismos de comunicación y se ejecutan las mejoras correspondientes.
		19. **Mejora continua** El instituto o escuela de educación superior tecnológica manifiesta mejoramiento continuo, que se evidencia en su capacidad de gestionar el cambio.	Se analizan los resultados parciales o finales de sus instrumentos de gestión institucional (proyecto educativo institucional, plan anual de trabajo, reglamento interno, manual de procesos académicos, manual de perfiles de puestos, entre otros) con el propósito de realizar las mejoras correspondientes y/o generar planes de mejora. Esto implica ejecutar acciones para minimizar riesgos y aprovechar oportunidades. La periodicidad de este mecanismo es definida y argumentada por la institución, en caso no existiera normativa para tal fin.

INFOGRAFÍA N° 01.

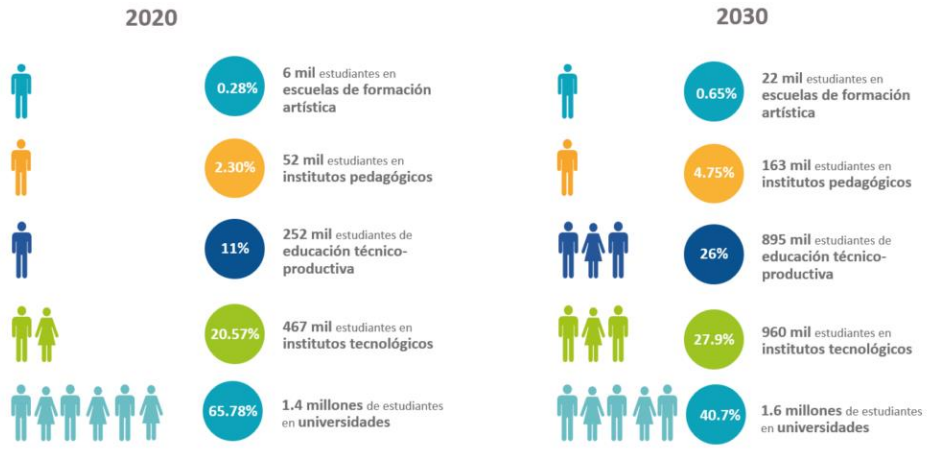
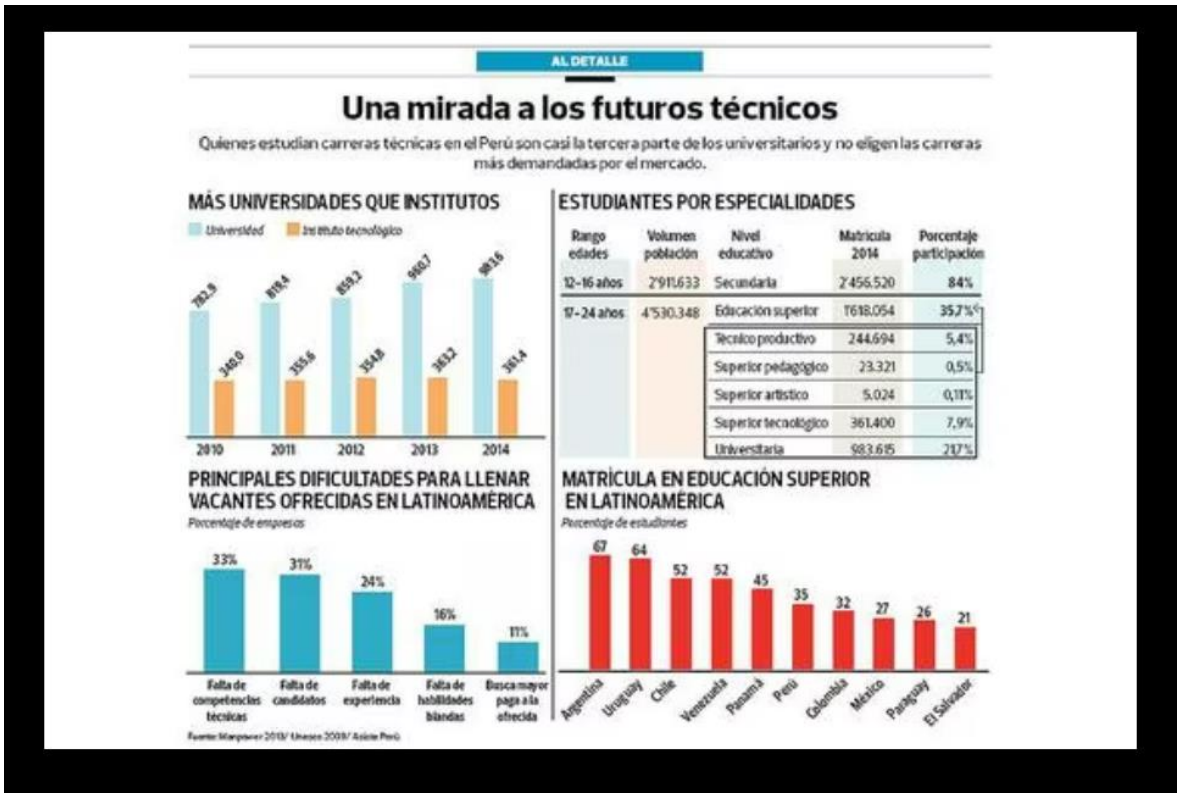


Fuente: Ley N.° 28044 – Ley General de la Educación, Ley N.° 29394 – Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, D.S. N.° 004-2010-ED

INFOGRAFIA 2: MATRICULA EN EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA 2022.



INFOGRAFÍA 3: FUTURO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA



INFOGRAFÍA 4: FUTUROS TÉCNICOS EN EL PERÚ.