

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad en
el I.E.S. Pedagógico Público de Juliaca, Puno 2019**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en
Gestión Educativa

Autor

Manrique Quispe, William Julián

Asesor

Villanque Alegre, Boris

Código Orcid-Asesor

0000-0002-1449-6989

Chimbote– Perú

2021



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad en el I.E.S. Pedagógico Público de Juliaca, Puno 2019”** del (a) estudiante: **William Julián Manrique Quispe**, identificado(a) con **Código N° 5414000251**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de Agosto de 2022


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TABLA DE CONTENIDOS

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	x
Lista de figura	xii
Capítulo 1. Planteamiento teórico	
1.1. Antecedentes	1
1.1.1. Internacionales	1
1.1.2. A nivel nacional	2
1.2. Justificación	3
1.3. Planteamiento del problema	4
1.4. Formulación del problema	5
1.4.1. Problema general	5
1.4.2. Problemas específicos	5
1.5. Bases conceptuales	5
1.5.1. Planeamiento estratégico	5
1.5.1.1. Proceso de planificación estratégica	9
1.5.1.2. Beneficios de la planificación estratégica	9
1.5.1.3. Pasos de la planeación estratégica	9
1.5.1.4. Formulación de la Visión	14
1.5.1.5. Declaración de la misión y establecimiento de valores	14
1.5.1.6. Análisis externo	15

1.5.1.7. Análisis interno	17
1.5.1.8. Generación de estrategias	17
1.5.1.9. Establecimiento de los objetivos generales	18
1.5.1.10. Diseño, evaluación y selección de estrategias	19
1.5.1.11. Diseño de planes estratégicos	19
1.5.1.12. Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)	20
1.5.1.12.1 Desarrollo de la matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas)	21
1.5.2. Gestión de la calidad, concepto y antecedentes	22
1.5.2.1. Las cuatro eras de la gestión de la calidad	23
1.5.2.2. Elementos de la gestión de la calidad	25
1.5.2.3. Funciones de la gestión de la calidad	25
1.5.2.4. Sistemas de gestión de la calidad	26
1.5.2.5. Familia de Normas ISO	28
1.5.2.6. Gestión escolar --- Gestión educativa	28
1.5.2.6.1. Objetivo principal de la gestión escolar	29
1.5.2.6.2. Dimensiones de la gestión educativa	29
1.5.2.6.3. Gestión educativa de calidad	29
1.6. Formulación de la hipótesis	30
1.6.1. Hipótesis alterna	30
1.6.2. Hipótesis nula	30
1.6.3. Hipótesis específicas	31
1.7. Variables de estudio	31
1.8. Objetivos	33
1.8.1. Objetivo general	33
1.8.2. Objetivos específicos	33

Capítulo 2. Material y métodos	
2.1. Enfoque de la investigación	34
2.2. Tipo de investigación	34
2.3. Diseño de investigación	34
2.4. Población y muestra	35
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
Capítulo 3. Procesamiento y análisis de la información	
3.1. Análisis e interpretación de datos	38
3.1.1. Resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación	39
3.2. Discusión de resultados	65
Capítulo 4. Conclusiones y sugerencias	
4.1. Conclusiones	68
4.2. Sugerencias	70
Referencia bibliográficas	71
Anexos	72

LISTA DE TABLAS

Tabla 1:	39
Dimensión: misión	
Tabla 2:	40
Dimensión: visión	
Tabla 3:	41
Dimensión: objetivos	
Tabla 4:	42
Dimensión: estrategias	
Tabla 5:	43
Dimensión: metas	
Tabla 6:	45
Variable planeamiento estratégico	
Análisis e interpretación de los resultados de la variable calidad de gestión	
Tabla 7:	46
Dimensión: liderazgo	
Tabla 8:	47
Dimensión: gestión pedagógica y académica	
Tabla 9:	48
Dimensión: gestión de convivencia y apoyo a los estudiantes	
Tabla 10:	49
Dimensión: gestión administrativa y financiera	
Tabla 11.	50
Variable calidad de gestión	
Tabla 12:	51
Prueba de correlación de pearson entre la dimensión misión – variable: calidad de gestión.	
Tabla 13:	53
Prueba de Correlación de Pearson entre la dimensión visión – variable: calidad de gestión.	
Tabla 14:	55

Prueba de Correlación de Pearson entre la dimensión objetivos – variable: calidad de gestión.	
Tabla 15:	57
Prueba de Correlación de Pearson entre la dimensión estrategias – variable: calidad de gestión.	
Tabla 16:	59
Prueba de Correlación de Pearson entre la dimensión metas – variable: calidad de gestión.	
Tabla 17:	63
Prueba de correlación de pearson entre las variables planeamiento estratégico – calidad de gestión.	

Figura 1:	LISTA DE FIGURAS	39
Dimensión: misión		
Figura 2:		40
Dimensión: visión		
Figura 3:		41
Dimensión: objetivos		
Figura 4:		42
Dimensión: estrategias		
Figura 5:		43
Dimensión: metas		
Figura 6:		45
Variable planeamiento estratégico		
Figura 7:		46
Dimensión: liderazgo		
Figura 8:		47
Dimensión: gestión pedagógica y académica		
Figura 9:		48
Dimensión: gestión de convivencia y apoyo a los estudiantes		
Figura 10:		49
Dimensión: gestión administrativa y financiera		
Figura 11.		50
Variable calidad de gestión		

PALABRAS CLAVE

Tema Planificación estratégica/ Gestión de la calidad

Especialidad Educación Superior

KEYWORDS

Topic Strategic planning / Quality management

Epeciality Higher education

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación	Educación y calidad educativa
Área	Ciencias sociales
Subárea	Otras ciencias sociales
Disciplina	Ciencias sociales, interdisciplinaria

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad en el I.E.S. Pedagógico Público Juliaca, de la ciudad de Puno. Como tipo de investigación se empleó el tipo básico. Como diseño de investigación se empleó el descriptivo correlacional puesto que midió la relación de dos variables estudiadas. La población y la muestra de estudio estuvo conformada por la misma cantidad, 30 colaboradores. Los instrumentos empleados para la recolección de información fueron los cuestionarios en la escala de Likert: uno para determinar el nivel de la gestión de la calidad, y otro para medir el nivel de conocimiento del planeamiento estratégico. Los resultados indicaron que el nivel de correlación r de Pearson es de 0.633, por lo que existe una alta relación significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad. Como conclusión se obtiene que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

ABSTRACT

The present research work had as general objective to establish the relationship between strategic planning and quality management in the I.E.S. Public Pedagogical Juliaca, from the city of Puno. The basic type was used as the type of research. As a research design, the correlational description was used since it measured the relationship of two variables studied. The population and the study sample consisted of the same amount, 30 collaborators. The instruments used to collect information were questionnaires on the Likert scale: one to determine the level of quality management, and another to measure the level of knowledge of strategic planning. The results indicated that Pearson's r correlation level is 0.633, so there is a high significant relationship between strategic planning and quality management. As a conclusion, it is obtained that the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

INTRODUCCIÓN

1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

Internacionales

López, García y Martínez (2019) desarrollaron un estudio investigativo para la Universidad Autónoma de Baja California. México” en donde el objetivo fue identificar las funciones que tienen los directores y equipos directivos para mejorar el clima organizacional. La metodología que se empleó fue la cualitativa, con un diseño descriptivo. La muestra fue de 2685 docentes y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados indicaron que el 85% de los encuestados sostiene que está en desacuerdo en la manera en que los directivos manejan la institución. La conclusión señala que una buena gestión directiva mejora de gran manera el clima organizacional y la convivencia.

Quintana (2018) en su investigación realizada con un enfoque cualitativo, indica que la gestión escolar es una herramienta de gobierno en Colombia para las políticas públicas que pretenden asegurar la calidad de la educación. El autor utilizó la revisión documental como método para estudiar diversos documentos y sintetizarlos según el objetivo de estudio. Los principales resultados en la investigación indican que la calidad educativa se debe entender o visualizar como un objetivo de las instituciones educativas entendiendo su realidad o situación, por lo que no se debe estandarizar o pretender homogeneizar el mismo nivel de calidad educativa para todas las instituciones educativas de un país o región. Cada institución educativa vive una realidad escolar diferente, según el contexto, el nivel de pobreza monetaria, área urbana o rural, tipo de familia al que pertenece el alumno y un sinnúmero de variables que determinan la condición del proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos se debe determinar un estándar de calidad educativa. En tal sentido la gestión educativa debe ser una herramienta para tomar decisiones, teniendo en claro la realidad por la que atraviesa cada institución educativa del país.

Romero (2017) en su trabajo de investigación planteó como propósito general identificar la influencia que tiene la planificación estratégica en la calidad de la gestión educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Metodología: de tipo cuantitativo y de diseño correlacional. La población fue de 1053 personas relacionadas directamente con la universidad, mientras que la muestra quedó compuesta por 263 personas, entre docentes, directivos, y otros empleados. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario en la escala de Likert. Los resultados indicaron que existe una relación positiva del 86% entre la planificación estratégica y la calidad de gestión educativa.

Nacionales

Aranda (2020) en su trabajo planteó como objetivo principal cómo la planificación estratégica cómo se relaciona con la calidad de la gestión educativa en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco. Metodología: el tipo de investigación fue básica, mientras que el diseño fue no experimental de un nivel relacional. La población total del estudio fue de 380 docentes que pertenecen a la escuela de posgrado; mientras que la muestra quedó conformada por 191 docentes que fueron seleccionados mediante el muestreo probabilístico. Como instrumentos se emplearon dos cuestionarios, uno por cada variable de estudio. Los resultados de la investigación sostuvieron que el 62.30% de los docentes encuestados sostuvo que la misión está en un nivel medio, el 25.13% se encuentra en el nivel bajo, y el 12.57% en el nivel alto. En relación a la visión, el 43.89% afirmó que está en nivel alto, el 30.89% sostuvo que está en nivel bajo, y el 25.13% en nivel medio. De acuerdo a los objetivos, el 62.30% de los docentes afirmó que está en nivel medio, mientras que el 25.13% está en nivel bajo, y el 12.57% en el nivel alto. Con respecto a las estrategias, el 49.74% afirmó que está en el nivel medio, el 25.13% opinó que está en nivel bajo, y el 25.13% en un nivel alto.

Quispe (2020) presentó un trabajo de investigación de posgrado en donde su propósito fue identificar la relación existente entre el planeamiento estratégico y la calidad educativa en la Institución Educativa Viva El Perú, del distrito de Santiago, Cusco. El tipo de la investigación fue aplicada no experimental. El diseño de la investigación se

basó en la transaccional correlacional. La población estuvo compuesta por 40 docentes de la mencionada institución educativa, mientras que la muestra quedó conformada por la misma cantidad por ser un número pequeño de docentes. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios en la escala de Likert (uno para el planeamiento estratégico y el otro para la calidad educativa). Los resultados hallados fueron: respecto a la misión, se obtuvo que el 45% de los docentes encuestados opinó que se encuentra en nivel regular, el 28% en nivel bueno, el 15% en nivel malo, y el 12% en un nivel excelente. Respecto a la visión, el 40% de los docentes encuestados afirmó que está en nivel bueno, el 38% en nivel regular, el 12% está en nivel excelente, y el 10% se ubica en nivel malo. Con respecto a los objetivos, el 35% de los docentes afirmó que se encuentran en nivel malo, el 30% en nivel regular, el 28% en nivel bueno, y el 7% está en nivel excelente. Con respecto a las estrategias, el 40% de los docentes encuestados afirmó que se encuentra en nivel bueno, el 38% se ubica en nivel regular, el 20% en el nivel malo, y el 2% está en nivel excelente. Finalmente, en relación al control el 33% de los docentes encuestados afirmó que se encuentra en nivel malo, el 33% está en nivel regular, el 30% en nivel bueno, y el 4% opinó que está en el nivel excelente.

Acevedo y Gaspar (2018) presentaron su trabajo “Planificación estratégica y gestión institucional en las Instituciones Educativas del Nivel Secundaria de la Red Educativa de Ayaccocha Acoria”, en donde su objetivo principal fue determinar la relación existente entre la planificación estratégica y la gestión institucional en el mencionado establecimiento. La investigación tuvo un tipo básico, mientras que su diseño se constituyó en un descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 27 docentes, y su instrumento para recolectar información fue un cuestionario compuesto por 43 ítems en la escala de Likert y que fue validado por cinco expertos. La conclusión menciona que ambas variables de estudio se relacionan de manera directa y significativa, lo cual fue demostrado haciendo uso del coeficiente de Rho de Spearman, hallándose un valor de $r = 0.727$.

Bravo (2018) tuvo como objetivo principal en su tesis, identificar la relación que existe entre la variable planeamiento estratégico y la variable gestión educativa en los docentes de la Red número 12 de Carabayllo. El tipo de investigación utilizado fue básica, mientras que su diseño fue no experimental transversal. La población de

estudio estuvo conformada por 77 docentes de la mencionada red, mientras que su muestra quedó compuesta por 20 docentes. La técnica empleada para recoger la información necesaria fue la encuesta, que tuvo un cuestionario diseñado para el planeamiento estratégico compuesto por 33 ítems, y otro cuestionario diseñado para la gestión educativa conformada por 66 ítems. Ambos instrumentos fueron validados por los respectivos expertos. El resultado sostiene que el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de 0.497, por lo tanto existe una relación positiva directa entre el planeamiento estratégico y la gestión educativa, comprobándose así la hipótesis planteada.

Llamo (2018) en su investigación tuvo como propósito en determinar la correlación entre la variable independiente gestión institucional con la variable dependiente calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo y correlacional, de diseño no experimental, en la que utilizó una muestra de 72 profesores quienes respondieron a los cuestionarios que previamente fueron validados, además que el alfa de Cronbach en ambos instrumentos fueron mayores iguales a 0,70. Los resultados señalan que existe correlación positiva moderada ($\rho=0,68$; $p\text{-valor}=0,015$) entre la forma en como se viene desarrollando la gestión institucional en el centro educativo con respecto al estándar de calidad educativa con la que cuenta la institución educativa así como en las características de la variable gestión institucional (organización, relaciones interpersonales y liderazgo directivo) y calidad educativa.

Sánchez (2018) realizó un estudio en la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, del distrito de Huacho, donde el objetivo fue determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión de la calidad. El tipo de investigación empleado fue el no experimental, y su diseño descriptivo correlacional. La muestra del estudio la conformaron 86 docentes de la mencionada institución educativa. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios. Los resultados indicaron que 41.9% de los docentes afirmó que el manejo del proyecto educativo institucional está en nivel regular, el 36% opinó que está en nivel deficiente, y el 22.1% sostuvo que está en el nivel eficiente. Además, el 40.7% de los docentes encuestados afirmó que la gestión administrativa está en un nivel regular, el 33.7% sostuvo que está en nivel eficiente, y

el 25.6% dijo que está en nivel deficiente. También, el 45.3% de los docentes afirmó que la planificación está en nivel bajo, el 27.9% está en nivel alto, y el 26.7% se encuentra en nivel medio. A su vez, el 67.4% de los docentes sostuvo que la organización está en un nivel medio, el 19.8% opinó que está en nivel alto, y el 12.8% se encuentran en nivel bajo. Finalmente, el 46.5% de los docentes encuestados sostuvo que el control está en nivel medio, el 36% afirmó que está en nivel bajo, y el 14.4% opinó que se encuentra en nivel alto.

A) Planificación Estratégica

La finalidad de planeación es adelantarse a los hechos que podrían afectar a la persona u organización ya sean factores internos o factores externos, teniendo en cuenta que para llegar al objetivo previamente trazado se tiene que tener en mente que lo planeado puede ser de acuerdo a la meta en largo, mediano o corto plazo.

¿Por qué se debería realizar una planificación estratégica?

Zavala (2003) afirma que: “Porque al otorgar una teoría ayuda a concebir a la organización y a los empleados sus estrategias para que las puedan aplicar mediante las acciones a emprender en ese período de tiempo hacia sus competidores en el mercado objetivo.

Para ello existe una serie de pasos o procedimientos a seguir, aquí le presento algunos pasos o procedimiento a seguir, que también pueden ser aplicados para gerentes corporativos

Preparación

(Bryson, 1998, pág. 250); También llamado “Plan de Trabajo” este sirve para capacitar sobre la planeación estratégica a toda la organización compuesta por líderes comprometidos a sacar adelante a la empresa.

Misión y visión de una planificación estratégica

(Johnson, 2001), comenta sobre la misión y visión siendo la razón de ser una estrategia anhelada por la empresa el cual van a cumplir desde los altos directivos hasta el trabajador de nivel bajo.

Objetivo:

Zavala (2003) afirma que es crear un sistema de objetivos y políticas, para así tener en claro que es lo que se desea que sea la empresa

Valores de una planificación estratégica

El sistema de principios o creencias muy importante dentro de la organización. es uno de los principales procesos de toda organización siendo los cimientos o base de toda organización con lo que ha de constituir como empresa y explicar el por qué hace lo que hace cumplir las metas.

Las organizaciones son dinámicas y se adaptan bien al cambio constante de la globalización.

Si examinas las declaraciones de valores de una organización y comparas con otra encontrarás muchas diferencias. Cada una dice mucho sobre su cultura organizacional. Puede aprenderse mucho sobre una organización antes de entrar a ella pero cuando te topas con una organización diferente a la que no hayas estudiado antes te das cuenta que esta organización cuenta con otro tipo de cultura

La organización debe de contar con gerentes identificados con su institución para lograr crecer.

Es importante los valores porque ayuda a la comunicación de forma clara y precisa.

Los valores influyen en la forma de pensar y en el comportamiento de las personas, lo cual hace crecer a la organización.

Los valores de los líderes les da éxito personal y organizacional, ya que siguen como un estilo de vida.

(Autrey, 2006, pág. 104.109), La misión de la organización es lo que se proyecta que se debe hacer. La visión es a donde uno desea llegar. La misión es la dirección que toda organización se plantea dando a conocer quiénes somos y que sabemos hacer ; la visión es a dónde va la organización.

¿Qué es misión?

Dentro de la misión se describe lo que se quiere hacer, de qué sector es?, cuál es su mercado y quiénes son sus clientes para lograr sus metas. La misión es una herramienta especial de comunicación entre clientes, trabajadores, inversionistas, proveedores, competidores actuales y potenciales

¿Qué es visión?

(Pablo, 2009, pág. 106), La visión es como debería llegar a ser la institución en el futuro aplicando las estrategias, desarrollando sus capacidades organizadamente con la diferenciación y posicionamiento en el mercado. Para lo cual debe de responder a las interrogantes de ¿Cómo seremos?; ¿cómo deberíamos llegar a ser?.

Visión vs Misión

(David, 2003, pág. 56) Las empresas elaboran la misión y visión de su negocio siendo documentos de guía para los gerentes y empleados que enfrentan los retos del mercado.

ANALISIS CONDICIONES

(Thompson, 1998) analiza la matriz FODA para elaborar las estrategias que le ayuden a lograr el éxito de la empresa aplicando las fortalezas y oportunidades como ventajas y cuidando las debilidades y amenazas del mercado teniendo el siguiente:

Componentes de un análisis FODA

FACTORES QUE FAVORECEN EL LOGRO DE OBJETIVOS	FACTORES QUE OBSTACULIZAN EL LOGRO DE OBJETIVOS
FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	AMENAZAS

(Avelina, 1994, pág. 156 .157) El análisis FODA, ayuda a:

- Determinar las potencialidades de la empresa para lograr los objetivos trazados.
- Sensibilizar al propietario de la empresa sobre los percances que se puedan presentar y poderlos enfrentar.
- Acceder eficazmente a los factores positivos y compensar los resultados negativos.

Zambrano (2006) sostiene que el análisis FODA es un instrumento de gestión que ayuda a gerenciar en las organizaciones públicas y privadas, que ayudan a supervisar y evaluar los factores influyentes en el desarrollo de la visión, misión y objetivos trazados como metas.

¿Qué son las Fortalezas?

Es la ventaja que tiene la empresa frente a su competidor y cumple con sus objetivos.

¿Qué son las oportunidades?

Es una ventaja que tiene la empresa para aprovechar lo mejor del mercado y cumplir con sus objetivos.

¿Qué son las debilidades?

Es una desventaja de la empresa, pero debe de cuidar en no dejar ingresar por ese indicador a otras empresas.

¿Qué son las amenazas?

Es una desventaja que deben de estar atentos a las acciones de los competidores para cumplir con los objetivos.

Oportunidades vs Amenazas

Zambrano (2006) Haciendo el cruce del análisis FODA se puede plantear las siguientes preguntas:

- 1.- Con respecto a la empresa (¿Qué puntos fuertes tiene la construcción de operación de la empresa que ayude al cumplimiento de los objetivos?; ¿Qué aspectos débiles de la empresa pueden perjudicar a los logros de los objetivos?).
- 2.- Respecto al entorno (¿Qué condiciones se presentan en el entorno de la empresa que favorecería a la empresa en el logro de sus objetivos?; ¿Qué contradicciones se dan en el mercado que ponga en peligro a la empresa y no se cumpla los objetivos?).

Metas y Objetivos

(Peña, 2001, pág. 153) las estrategias seleccionadas ayudan a cumplir con las metas propuestas, maniobrando los recursos necesarios para ejecutar los objetivos de la empresa.

Es importante entender los objetivos de las empresas que son cumplidas en función a la aplicación de estrategias, llegando a su misión y visión de la empresa.

Seguimiento y evaluación de un planeamiento estratégico

(Koontz/O'Donnell, 1987), para el seguimiento y evaluación del plan estratégico se resuelven los indicadores de gestión y se compara con las metas alcanzadas.

Este control del proceso de actividades programadas por parte de las personas previstas y con los recursos asignados, identificando variaciones y actualizando los aspectos necesarios.

La evaluación se centra en el grado de consecución de los objetivos asociados a las actividades, para identificar después los distintos factores, recursos humanos, recursos materiales, recursos económicos o no consecución de los objetivos.

La evaluación y las propuestas para el siguiente plan de gestión provendrán de los equipos confederarles, de los Servicios Generales y de las Comisiones. Será el consejo General quien consolide la evaluación y elabore, con estas aportaciones, el siguiente Plan de Gestión.

Las acciones cuyo desarrollo se ha propuesto para todo el período contemplado por el Plan Estratégico se han recogido en un documento denominado Desarrollo del Plan Estratégico que puede alimentar también los sucesivos planes de gestión.

B) Gestión de la calidad

Definición de Calidad

Chacón y Rugel (2018) menciona que las teorías de la calidad se enfocan en la Teoría de la Calidad Total de Edwards Deming, Normalización Industrial de Ishikawa, Cero defectos de Orosby, Teoría de la Calidad Total (TQM) y teoría de la calidad total de los japoneses de Kaizen.

López (2005) señala que la calidad está relacionada con la satisfacción que brindan las peculiaridades del producto o servicio, atendiendo a los requerimientos del comprador, también se entiende como cumplir o superar las

expectativas del cliente. La calidad se obtiene cuando se alcanza el requisito mínimo de un estándar de rendimiento específico.

Esta variable la conceptualizamos desde una visión completamente relacionada a los logros de aprendizajes de los alumnos, producto de los servicios brindados por una Institución Educativa. Esta acepción supone además que las personas que tienen el rol de conducir la tarea pedagógica deben ser personas capaces, con espíritu innovador, creativo y con expectativas altamente competitivas.

Desde otro ángulo debemos relacionar esta calidad de servicio con el adecuado equipamiento, materiales, recursos, ambientes cómodos y una infraestructura moderna que coadyuve al trabajo pedagógico a garantizar la enseñanza y el aprendizaje de calidad. Así mismo consideramos que para conseguir la eficacia educativa se requiere necesariamente de un clima favorable, dentro de un trato cordial, agradable, justo, horizontal y ameno entre los distintos actores: directivos, maestros, padres de familia, educandos y autoridades.

El Ministerio de Educación en el año 2003 emite la Ley General de Educación 28044, donde señala que la calidad educativa esta dado por el nivel adecuado de formación académica que alcanzarán los individuos para enfrentar los desafíos dentro de la sociedad, ejercer su procedencia e instruirse en el transcurrir de su vida.

Dimensiones de la calidad de servicio educativo

La calidad educativa en nuestro país empezó a asumir un proceso oficial para evaluar en base a estándares por parte del SINEACE la enseñanza aprendizaje que reciben los estudiantes por parte de los docentes y todos los agentes en una Institución Educativa. Las dimensiones de esta medición son las siguientes:

Dirección institucional

La calidad educativa depende de esta dimensión ya que está enfocada por un lado en la eficacia de la enseñanza aprendizaje y la preparación integral que van a recibir los estudiantes. Los agentes relacionados directamente con este propósito son: la visión, que resume el objetivo del PEI en cuanto a lograr la participación conjunta de los integrantes, la pertinencia y el cumplimiento de las normas vigentes, todas dirigidas al progreso del aprendizaje. Otro de los factores importantes es la pertinencia de la programación curricular institucional conforme al PEI y al CNEB, esto conlleva a contar con docentes muy bien preparados para garantizar la adquisición de competencias, la apropiada distribución de roles de cada miembro de la Institución que aporten en brindar una enseñanza calificada que junto al clima laboral conducen al éxito del trabajo educativo.

Desempeño docente

Esta dimensión es una de las claves para evaluar la variable calidad de servicio educativo. La tarea educacional de los docentes y los servicios que ofrenda el colegio determina el regocijo y complacencia de la sociedad en cuanto las metas esperadas en sus hijos.

La labor docente se orienta hacia el logro de competencias y desempeños y los medios para alcanzarlos son el uso adecuado de estrategias didácticas, el empleo de los procesos pedagógicos y materiales apropiados.

La verificación de la eficacia educativa también implica el desarrollo de sesiones adecuadas, creativas e innovadoras, así mismo el impulso del trabajo colaborativo con el propósito de compartir experiencias y saberes para mejorar la práctica pedagógica, finalmente el otro aspecto determinante es el monitoreo constante del desempeño docente para fortalecer sus habilidades.

Trabajo con las familias y la comunidad

Se refiere al grado de relación que tiene la comunidad educativa con las familias. La sociedad debe contribuir y apoyar en la tarea educativa ejercida por el centro educativo para lograr también el compromiso del estudiante en aportar a su comunidad cuando cumpla su ciclo académico.

Uso de información

Se refiere a la información que se obtienen de la evaluación y el monitoreo para conocer las debilidades en cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje. Los puntos en evaluación en esta dimensión son: análisis de la efectividad de la evaluación interna y externa de los procedimientos de la enseñanza, eficacia de los planes de mejora implementados por la institución en función a los resultados obtenidos y al trabajo conjunto de los miembros de la Institución.

Infraestructura y recursos para el aprendizaje.

Viene a ser el total de recursos materiales con los que cuenta la Institución y que constituye el soporte principal para sostener a los estudiantes y cooperar en su rendimiento académico. Los docentes se sirven de toda esta infraestructura para elaborar sesiones dinámicas y eficientes, así mismo implica todas las previsiones tomadas para preservar el material y equipos que existe en la institución. Esta dimensión también evalúa qué estrategias de gestión se maneja para la implementación y adquisición de nuevos equipos y materiales en mejora de las condiciones. Además, también plantea la observación de las estrategias que utilizará la institución para dar a conocer a los padres de familia y comunidad sobre la administración y el uso de la infraestructura en bien de la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Liderazgo

El liderazgo es un término de suma importancia dentro del armazón de desarrollo, crecimiento, éxito y logros de las instituciones diferentes y/o las organizaciones, ya sea el público o el soldado raso, no sólo en el sentido de afirmación como tal en una forma verbal o literal, sólo como una contribución teórica, sino como un acto de operación, como una acción concreta, realmente técnico y práctico, eso trasciende dentro de la historia de liderazgo ideal, dentro del armazón del desarrollo y el crecimiento real de una cierta compañía, en este caso orientado hacia el desarrollo exitoso de calidad y de una organización educativa.

De cualquier forma que el Liderazgo puede estar definido de una forma evolucionista considerando diferentes puntos de vista, tal como lo sostiene Thieme (2005) ese liderazgo es una de las más viejas preocupaciones de hombre mismo. Los grandes pensadores como Platón, Aristóteles y Confucio se interesaron por el tema de liderazgo.

Gómez-Rada (2002) indica el significado de liderazgo que se ha variado según los años que estaba ocurriendo y el paso de crecimiento y desarrollo humano, en la antigüedad el líder fue un comisionado del todopoderoso sagrado, quien actuó como modelos de la vida, guías y consejeros; este semidios considerado por muchos fue responsable de transmitir las verdades y más que todo transmitiendo para los parámetros del grupo de conducir y la dirección. Los líderes efectivos son comedidos por el cumplimiento de sus planes sus metas y la muestra patética de resultados por ellos mismos. En general, la definición de liderazgo es el intento para usar poco escala dominante escribe de influencia, para motivar a los individuos a responsabilizarse por sus metas y sus parámetros se relacionaron con su logro y su éxito.

El liderazgo es también definido como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigido a través del proceso de comunicación a lograr más objetivos específicos. En particular, el liderazgo es un fenómeno social que se desarrolla exclusivamente en grupos sociales y exactamente en todas las organizaciones (Chiavenato 2002, p. 512). El mismo escritor especifica cuatro elementos como las características de liderazgo; la situación objetiva a entender, el

proceso de comunicación e influencia; es realmente claro que en una organización hay el gran fenómeno de influencia a fin de que el líder directamente o indirectamente inflencie a los otros para el desarrollo de una cierta acción que están formados en línea con objetivos específicos. Agranda Liderazgo como unas personas de dominancia para realizar las tareas específicas que se asignó bajo una meta particular dentro del desarrollo de una organización. (p. 155).

Chiavenato (2002) se refirió que el liderazgo es un proceso indispensable en cada organización y ha sido una constante preocupación de organizaciones que lo necesitan como los estándares de comparación, así como también expertos en los analistas subyugados y de investigación. Son en realidad referencias que entran en colisión en la experiencia de esos que se involucró con esa dirección de liderazgo directamente o indirectamente y las mismas organizaciones a su vez; la complejidad y la interpretación de liderazgo han inducido a establecer una colección variada de teorías e intentar explicar arriba todo el contenido de liderazgo; Para concluir, un acercamiento amplio y aceptado universalmente falta todavía. (p.571).

Sin embargo, discuten en la definición expresa de líder Robbins y Coulter (2010) en donde dicen que: "el líder es alguien que puede influenciar a los otros y que tiene autoridad administrativa. El liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar un grupo o influenciarles a ellos que alcancen sus metas". Un Gerente o un gerente debería ser líderes, de cualquier forma, que el liderazgo no debería ser confuso con gerencia o gerencia. Tal como lo dice Siliceo (2001) el ejercicio de una líder entraña definiendo su función de un propósito definido. Los líderes cubren todos los niveles de operación Y administrativa de una Organización, así como también los niveles institucionales, administrativos y los niveles pedagógicos operacionales, conociendo eso compañías y/o las organizaciones los requieren en todas las áreas de función, con estas aseveraciones es confirmada esa conducción no significa sólo ingeniándose; el administrador es limitado en la gerencia específica de los medios y los recursos y el cumplimiento de sus funciones en una organización dada, en este caso una organización educativa. La actividad del Líder y la calidad de liderazgo son evidentes en las actividades específicas, así como también consolidar la visión, conduciendo actitudes, la confianza edificante y la armonía y constantemente

motivando; el líder le influencia el grupo que le ayuda a logre el set de metas, el líder persuadiendo las metas correctas, y el líder está en constante motivación hasta que él cumple con sus propósitos. Las organizaciones en general mantienen relaciones coherentes y duraderas por coordinativamente agrupando a líderes y líderes: Equipo de trabajo, comisiones, coordinadores y consejeros, relaciones y entre supervisores y subordinados; un líder descuella como tal, si el Organismo asigna sus características según sus rasgos y el perfil se reúne como el liderazgo, relatado para las teorías expresas de seguidores.

Gestión educativa

En lo que respecta a este concepto, es una labor encaminada a producir y apoyar a la institución educativa, tanto en la pedagogía como en la administración.

También hace referencia a un conjunto de actividades que realizan las personas como: la democracia justa y eficaz, que pueda permitir a la niñez, juventud y a todas las personas de todas las edades a ser plenas, eficaces y responsables; para que en un futuro como ciudadanos sean competentes en edificar la democracia y el avance del país, acorde con su proyecto de vida y con su plan colectivo. Según Carrillo (2002) Asimismo, se entiende como un modelo que está constituido por un cúmulo de diferenciadas estrategias que conducen a la resolución de contrariedades, que deben estar caracterizados y claramente identificados. Con lo que respecta a la planificación esto se lleva acabo a realizar o ejecutar a un largo plazo, este estilo de gestión que se propone plantea objetivos a mediano y corto plazo; plantea más alternativas posibles para tomar las decisiones correctas y acertadas, además propone acciones de ajuste, la cual son prioridades y reciben un fuerte peso y eso permitirá señalar donde deben empezar las acciones a corto plazo. Carrillo (2002)

Ahora en la actualidad los grandes retos de la gestión educativa, pide un cambio cultural en los directivos y un convenio, acuerdo con sus colaboradores en la cual, debe cambiarse el esquema verticalista a un esquema participativo, en donde todos los integrantes de la institución se involucren en la participación de toma de decisiones, hacer cambios del esquema formal, a una no formal pero eficaz, de un armazón institucional a un armazón sectorial, un armazón que inicie del compromiso de la comunidad como un todo, que tenga un jefe competente en su labor diaria en

grupo y en su entrega de cuentas, siendo un gran desafío de la gestión educativa y también una gran responsabilidad para los que asumen el rol de líder en las I. E.

Con lo que respecta a gestión tiene mucha relación con la organización, ya que en la vida diaria del hombre está siempre en un sinnúmero de interacciones con otros seres y organismos. El hombre es grandiosamente amigable, comunitario y siempre está en contacto con otros; no puede vivir solo o separado, sino en compañía y contacto continua con su prójimo. Pero por sus restricciones personales, estos están en el deber de ayudarse los unos con los otros, conformando organismos para alcanzar u fin que, en forma solitaria, no se llegaría a lograr. La organización es un proceso de acciones debidamente lucidas y ordenadas de dos o más personas. La ayuda mutua del hombre es primordial para que haya organización. Y esto se da cuando existe lo siguiente; Chiavenato (2002):

- Seres humanos aptos para el diálogo
- Listos a colaborar en acciones colectivas,
- Lograr sus objetivos en común.

Por lo expuesto anteriormente consideré lo siguiente:

Teoría de la Organización

Se refiere al actuar de un líder gestor, para que alcance la satisfacción lo cual le convertirá en un hombre administrativo, y esto lo logrará con entendimiento, pesquisa y siendo metódico, se orienta con capacitaciones, incentivos y motivaciones, en beneficio de sus colaboradores Seltzer & Repetto (s.f).

Mayo (1949), aportó a la doctrina organizacional centrándose una perspectiva desde la forma del comportamiento del hombre, se basó en relaciones humanas. Concibió experimentaciones en empresas y se observó que algunos empleados estaban aislados, y no era porque querían estar solos sino porque su trabajo no les permitía estar en contacto con sus compañeros. Él lo consideraba que era una colectividad infecciosa. Este autor sostiene que la conducta en el trabajo algunas veces era por el efecto de conexiones de motivo y consecuencia fundamentadas en principios

científicos y/o remunerativos, sino por lo opuesto, establecido por una sucesión de causas psicosociales que están presente en su centro de labores, por tal motivo necesita pertenecer a un grupo, poder participar en la elaboración de sus propias reglas y tomar las decisiones entre todos. El trabajo en las escuelas depende mucho del estilo de trabajo del director en compañía de todos sus colaboradores; este no puede llevar adelante a la institución solitariamente sino con la colaboración de toda la comunidad educativa.

2.- Justificación

La presente investigación se justifica porque brinda la oportunidad de determinar la relación de la gestión educativa en la calidad del servicio, según la percepción de los estudiantes de la I.E.S. Pedagógico Público de Juliaca, Puno. Es decir este estudio está orientado a identificar y describir las dos variables que juegan un papel importante en el camino a conseguir los estándares de calidad que la Educación actual exige, como son: La Gestión Educativa y la calidad del servicio educativo; ya que en la actualidad, debido al impacto social que las Instituciones Educativas tienen, éstas deben asumir una función formadora de ciudadanos de calidad.

Se justifica de manera social puesto que este trabajo puede ayudar a mejorar el servicio educativo y elevar así la calidad de la educación.

Se justifica de manera teórico ya que se evidencia diversas teorías de campo lo que constituyen un aporte al ambiente en donde el ser humano se desenvuelve

Se justifica desde el punto de vista práctico, esta investigación pretende motivar la dedicación de nuevos estudios relacionados con el tema, teniendo en cuenta que este campo es amplio y por lo tanto hay necesidad de una mayor profundización y estudio, lo cual hace que, como docentes, nos involúcrenos en el logro de una Educación de Calidad para todos los peruanos.

3.- Problema

La gestión de planificación de hoy se remonta a tiempos históricos "tradicionalmente se ha considerado que los orígenes de planificación se encuentra en el urbanismo y los clásicos de sociología nos obliga a asociar su historia con

organización urbana de las sociedades primitivas o, en todo caso con las actividades de fundación de ciudades que realizaron los griegos y romanos" (Malagón, 2000).

Es por eso que en la antigüedad la planificación era una estrategia muy utilizada para realizar muchas actividades ya sean públicas o privadas. Para eso, la planificación era un tipo de acción previa que realizar alguna acción o algún tipo de actividad.

En el campo de la educación, en los últimos años la planificación educativa tuvo el apoyo de diversos organismos internacionales que apoyan la calidad educativa, tales como la OEA, la UNESCO, la OCDE, entre otros más. Se realizaron también diversos eventos sobre planificación educativa, o planeamiento educativo, como seminarios, talleres, congresos, conferencias; ya sean de organismos o de países anfitriones.

En los países desarrollados la planificación de la educación tiene sus bases desde mediados del siglo pasado, mientras que en los países subdesarrollados recién empezó en la década de los 70's. Es ahí donde recién la planificación estratégica toma una relevancia significativa en los países de la región.

Ahumada (1980) sostiene que la planificación básica empieza en la década del 50. Y es ahí cuando la planificación estratégica nace deficiente pues no se logran objetivos de calidad, tales como se habían previsto.

En nuestro país, a mitad de la década del 50 se conforma el primer plan nacional de educación, con la cual se crearon unidades escolares y se implementaron acciones primarias y las supervisiones técnicas. En 1962 se inicia un plan para descentralizarla educación, y en donde se llegan a crear 4 regiones educativa. En 1972 se realiza la reforma educativa y se proclama la Escuela Nueva. Se crearon también alrededor de 600 unidades educativas que fueron agrupadas en Direcciones Zonales, y a su vez en Direcciones Regionales. Todo este cambio de modelo dejó de lado al factor pedagógico, por lo cual los núcleos educativos no pudieron desarrollar sus actividades con normalidad.

En la actualidad en nuestro instituto de formación superior, las actividades académicas no responden a los requerimientos del entorno laboral, las expectativas laborales de nuestros egresados no es positiva, existe incertidumbre para desempeñarse e insertarse en los centros laborales.

¿De qué manera se relaciona entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno, 2019?

4.- Conceptualización y operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	MISIÓN	Visión educativa empresarial Finalidad del PE
	VISIÓN	Visión de manera empresarial
	OBJETIVOS	Objetivos del P.E.
	ESTRATEGIAS	Diversas secuencias y criterios a considerar.
	METAS	A corto plazo.
	FODA	Fácil de entender Se puede ver las oportunidades y amenazas.

VARIABLE CALIDAD DE GESTIÓN	LIDERAZGO	<p>Visión estratégica y planificación</p> <p>Conducción compartida</p> <p>Alianzas Estratégicas</p> <p>Información y Análisis</p>
	GESTIÓN PEDAGÓGICA Y ACADÉMICA	<p>Organización Curricular</p> <p>Preparación de la Enseñanza</p> <p>Acción Docente en el Aula</p> <p>Evaluación Curricular</p>
	GESTIÓN DE Y APOYO A LOS ESTUDIANTES	<p>Convivencia Escolar</p> <p>Formación Personal y</p> <p>Apojo a los Aprendizajes de los Estudiantes</p> <p>Mejoramiento de procesos</p>
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<p>administrativos y de servicios.</p> <p>Evaluación de capacidad financiera.</p>

5.- Hipótesis

5.1 Hipótesis alterna

Existe relación directa y significativa entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de Gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno, 2019.

5.2 Hipótesis nula

No Existe relación directa y significativa entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de Gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno, 2019.

5.3 Hipótesis específicas

1. Existe relación entre la misión y Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno.
2. Existe relación entre la visión y Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno.
3. Existe relación entre los objetivos y Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno.
4. Existe relación entre las estrategias y Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno.
5. Existe relación entre las metas y Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno.

6. Objetivos

6.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca, Puno.

6.2 Objetivos específicos

- a) Establecer de qué manera la misión se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno.
- b) Determinar en qué medida la visión se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno.
- c) Establecer de qué manera los objetivos se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno.
- d) Determinar en qué medida las estrategias se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno.
- e) Determinar de qué manera las metas se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno.
- f) Establecer en qué medida el FODA se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno.

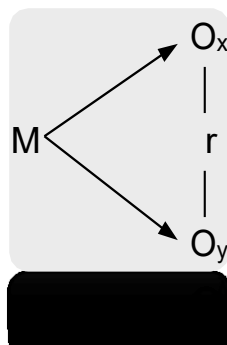
METODOLOGÍA

1.- Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue básica llamada también pura o fundamental. De acuerdo a Sánchez y Reyes (2006) se fundamenta en un marco teórico de donde se extrae los conceptos básicos para su análisis. Este tipo de investigación está basado en incrementar los conocimientos científicos

El diseño de la investigación es correlacional. Sánchez y Reyes (2006) afirma que este diseño permite observar fenómenos tal y como son sin permitir la manipulación de las variables y después analizarlos.

La representación gráfica del este diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

M: Muestra del estudio.

O_x: Observaciones de la primera variable

O: Observaciones de la segunda variable.

r: relación de las variables.

2.- Población y muestra

Nuestra población estuvo constituida por los 30 docentes y 10 correspondientes al personal administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno.

La muestra es de carácter censal por ser reducido las unidades de estudio.

3.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, que se hizo de forma escrita para obtener la información de todos los actores educativos, es decir los docentes y personal administrativo.

Como instrumento se utilizó el cuestionario estructurado que contiene una batería de preguntas en base a los indicadores de las variables. El cuestionario estructurado está dirigido a los docentes y personal administrativo para medir el planeamiento estratégico y la calidad de gestión del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno.

4.- Análisis y procesamiento de la información

Para los Análisis y procesamiento de información del presente estudio se realizó la aplicación del instrumento a los sujetos de estudio para la recolección de datos que fueron sistematizados y tabulados por medio del programa estadístico SPSS V.25 donde se utilizó las frecuencias, diagramas de barras y correlaciones, realizando el análisis e interpretación de forma descriptiva e inferencial de la información recopilada.

Para los criterios de validez y confiabilidad del estudio presente se realizó la validación del instrumento, donde recurrió al juicio de tres expertos en el tema de estudio, donde examinaron y verificaron, que el instrumento sea preciso y/o adecuado en función de la puntuación establecida.

Asimismo Hernández, Fernández y Baptista (2006), hace referencia el concepto de racionalidad se refiere a una herramienta de recopilación de datos que puede entenderse como que el uso de múltiples herramientas en el mismo objeto o entidad analítica producirá los mismos resultados.

RESULTADOS

Tabla 1

Dimensión: misión

NIVEL	f	%
Malo	4	15
Regular	11	45
Bueno	9	28
Excelente	6	12
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

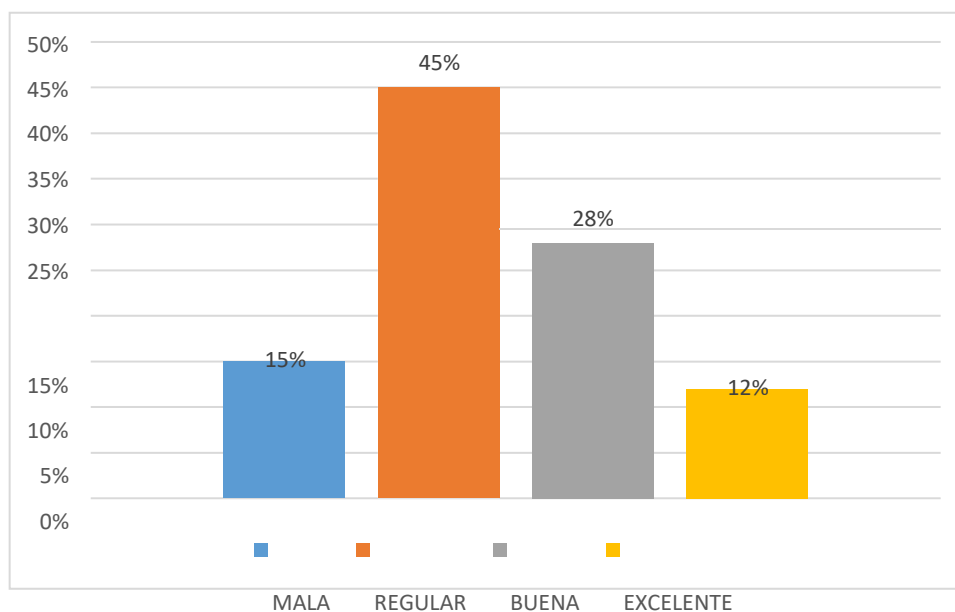


Figura 1: Dimensión misión

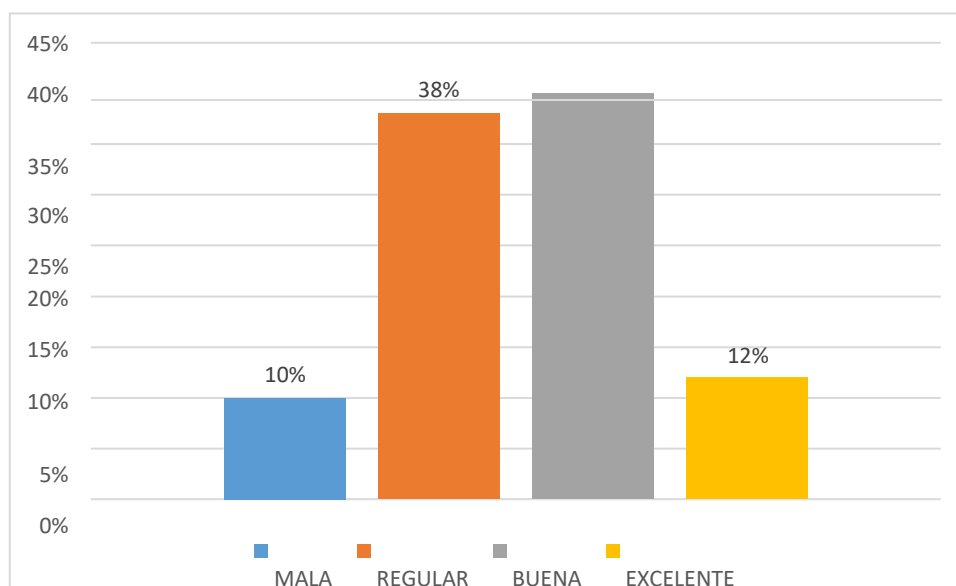
Análisis e interpretación

En la tabla 1 se observa que el 45% de los encuestados tiene un nivel regular sobre la dimensión misión de la variable planeamiento estratégico. Mientras que el 28% está en un nivel bueno, el 15% se ubica en el nivel malo, y el 12% en el nivel excelente.

Tabla 2*Dimensión: visión*

NIVEL	f	%
Malo	5	10
Regular	10	38
Bueno	11	40
Excelente	4	12
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

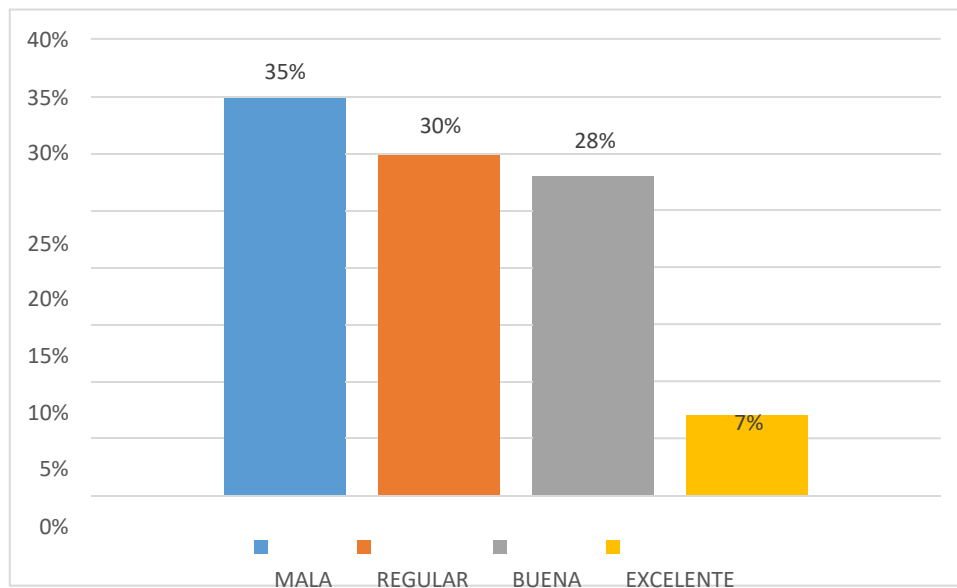
*Figura 2: Dimensión visión***Análisis e interpretación**

En la tabla 2 se puede observar que el 40% de los encuestados se ubica en el nivel bueno con relación a la dimensión visión de la variable planeamiento estratégico. Mientras que el 38% se ubica en el nivel regular, el 12% está en un nivel excelente, y el 10% en un nivel malo.

Tabla 3*Dimensión: objetivos*

NIVEL	f	%
Malo	11	35
Regular	9	30
Bueno	8	28
Excelente	2	7
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

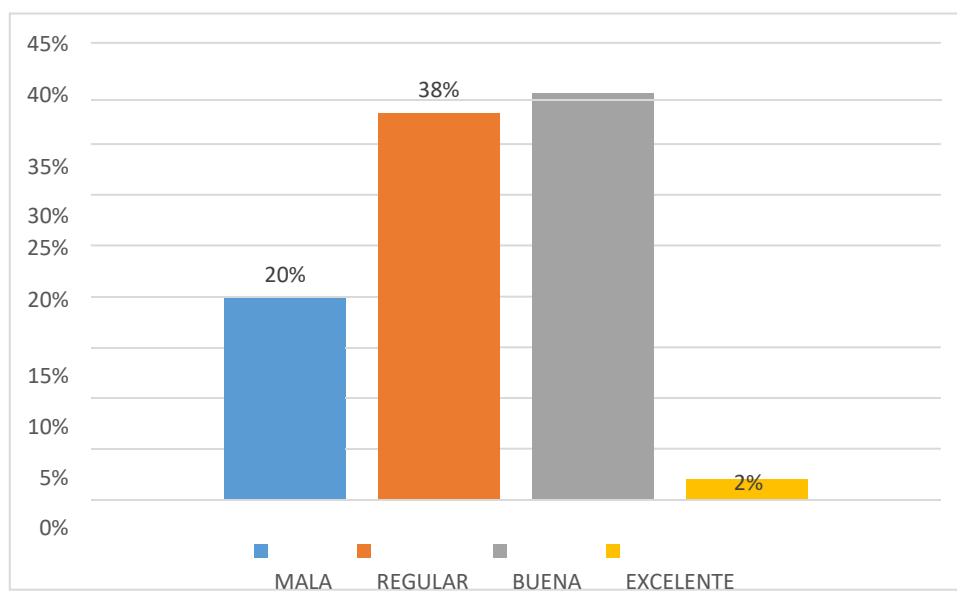
*Figura 3: Dimensión objetivos***Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla 3, el 35% de los encuestados se ubica en el nivel malo con relación a la dimensión objetivos de la variable planeamiento estratégico. Mientras que el 30% se ubica en el nivel regular, el 28% en el nivel bueno, y un 7% está en el nivel excelente.

Tabla 4*Dimensión: estrategias*

NIVEL	f	%
Malo	7	20
Regular	10	38
Bueno	11	40
Excelente	2	2
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

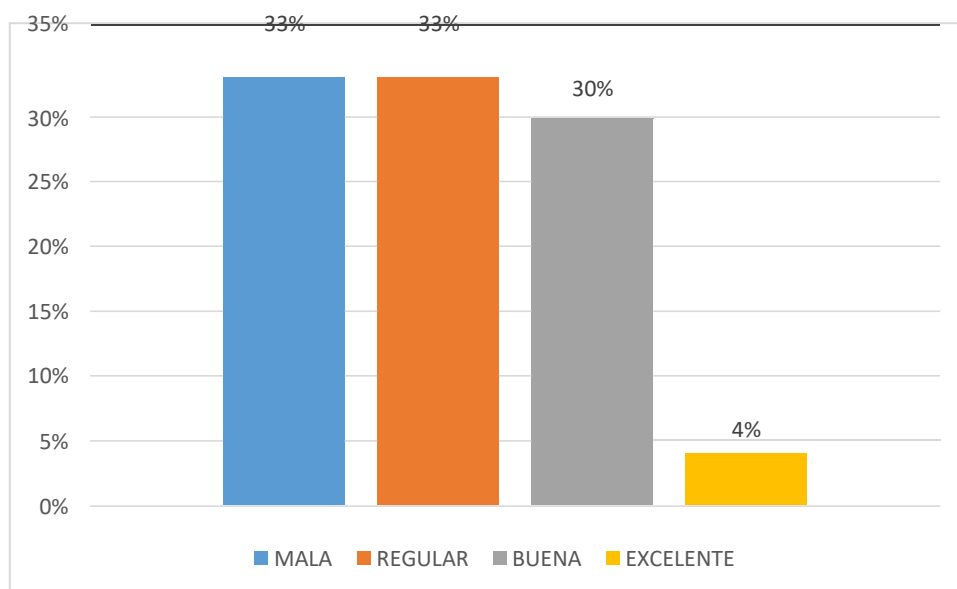
*Figura 4: Dimensión estrategias***Análisis e interpretación**

En la tabla 4 se observa que del 100% de los encuestados, el 40% se ubica en el nivel bueno con relación a la dimensión estrategias de la variable planeamiento estratégico. Mientras que el 38% se ubica en el nivel regular, el 20% en el nivel malo, y el 2% en el nivel excelente.

Tabla 5*Dimensión: metas*

NIVEL	f	%
Malo	9	33
Regular	9	33
Bueno	11	30
Excelente	1	4
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

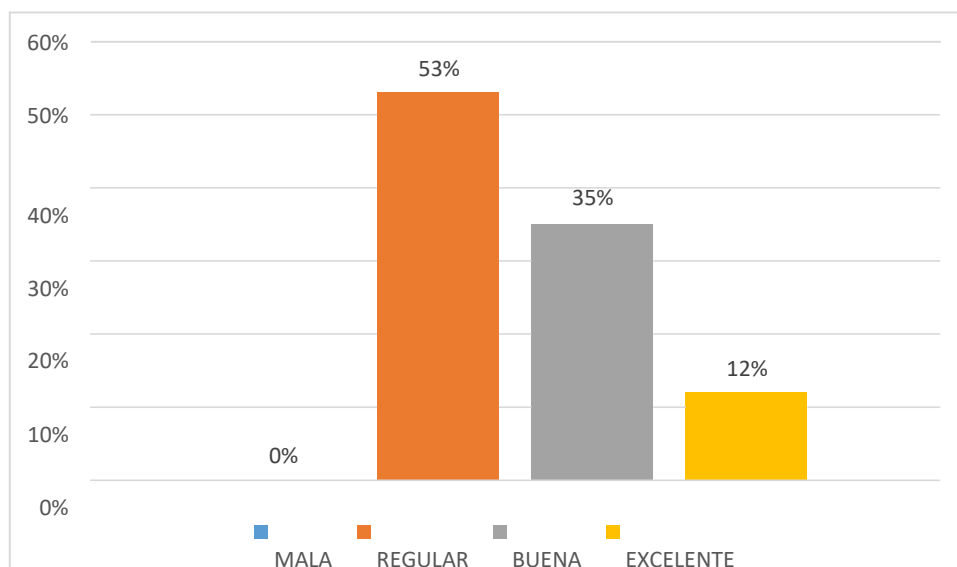
*Figura 5: Dimensión metas***Análisis e interpretación**

En la tabla 5 se observa que el 33% de los encuestados se ubican en el nivel malo con relación a la dimensión metas de la variable planeamiento estratégico. Mientras que otro 33% está en el nivel regular, el 30% se ubica en el nivel bueno, y el 4% está en nivel excelente.

Tabla 6*Variable planeamiento estratégico*

NIVEL	f	%
Malo	0	0
Regular	15	53
Bueno	11	35
Excelente	4	12
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

*Figura 6: Variable planeamiento estratégico***Análisis e interpretación**

En la tabla 6 se puede observar que el 53% de los encuestados está en el nivel regular con respecto a la variable planeamiento estratégico. Mientras que el 35% se ubica en el nivel bueno, y el 12% en el nivel excelente.

Tabla 8

Dimensión: ~~liderazgo~~ *gestión pedagógica y académica*

NIVEL	f	%
Malo	0	0
Regular	15	50
Bueno	9	40
Excelente	6	10
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

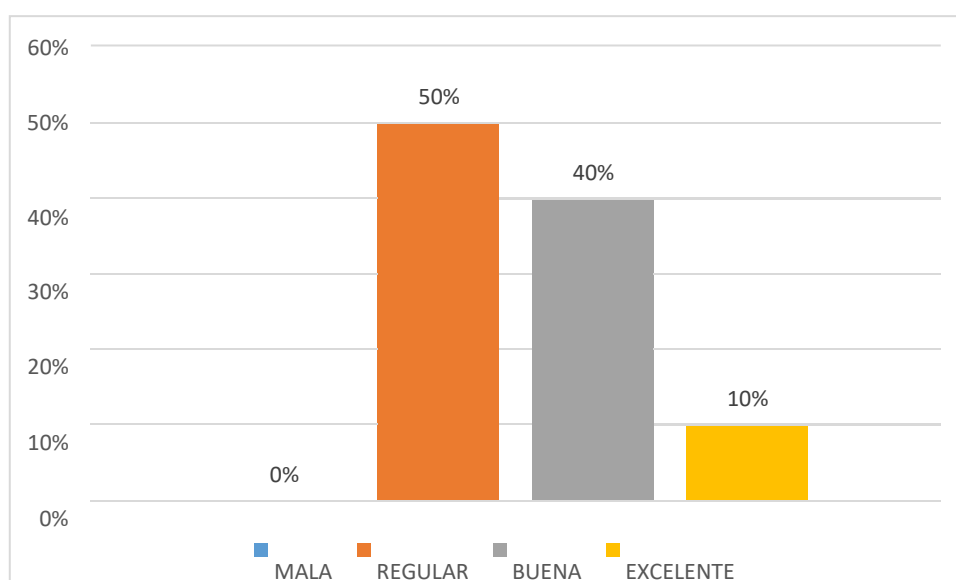


Figura 7: Dimensión liderazgo

Análisis e interpretación

En la tabla 7 se observa que el 50% de los encuestados está en un nivel regular con relación a la dimensión liderazgo de la variable calidad de la gestión. Mientras que el 40% se ubica en el nivel bueno, y el 10% en el nivel excelente.

Tabla 8

Dimensión: ~~gestión~~ *gestión pedagógica y académica*

NIVEL	f	%
Malo	0	0
Regular	14	50
Bueno	10	38
Excelente	6	12
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

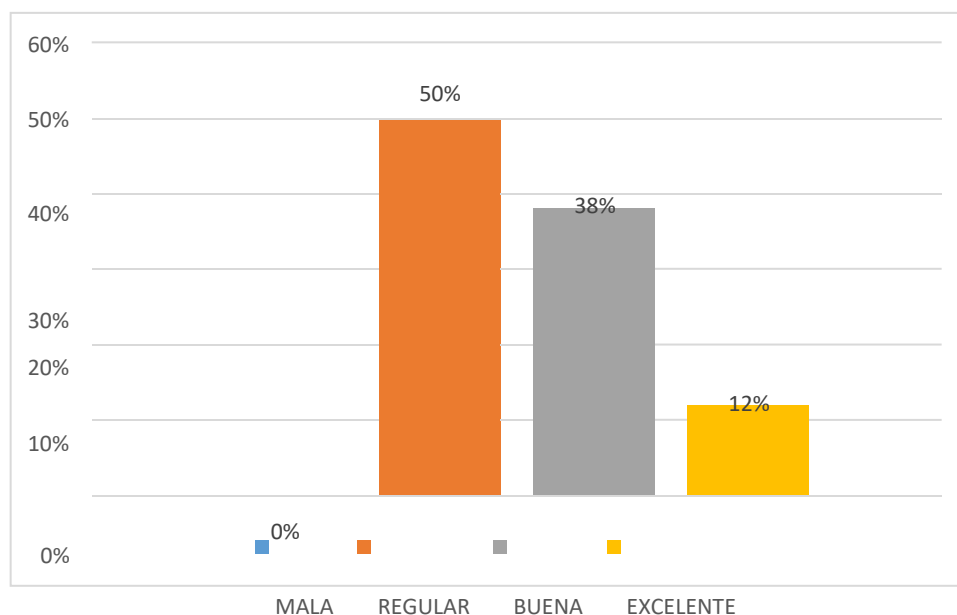


Figura 8: Dimensión gestión pedagógica y académica

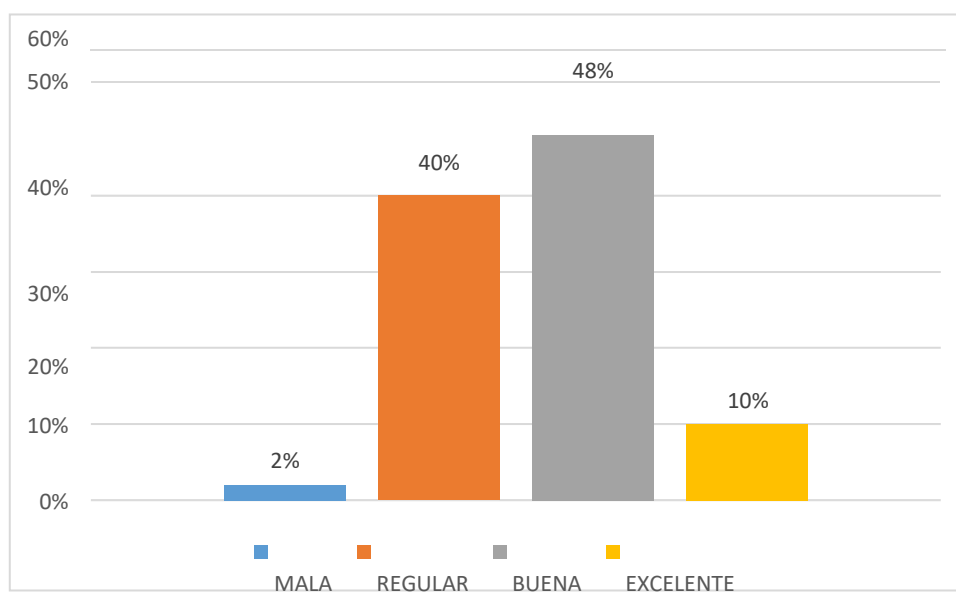
Análisis e interpretación

En la tabla 8 se puede observar que el 50% de los encuestados se encuentra en el nivel regular con respecto a la dimensión gestión pedagógica y académica de la variable calidad de la gestión. Mientras que el 38% está en el nivel bueno, y el 12% en el nivel excelente.

Tabla 9*Dimensión: gestión de convivencia y apoyo a los estudiantes*

NIVEL	f	%
Malo	1	2
Regular	10	40
Bueno	16	48
Excelente	3	10
TOTAL	30	100

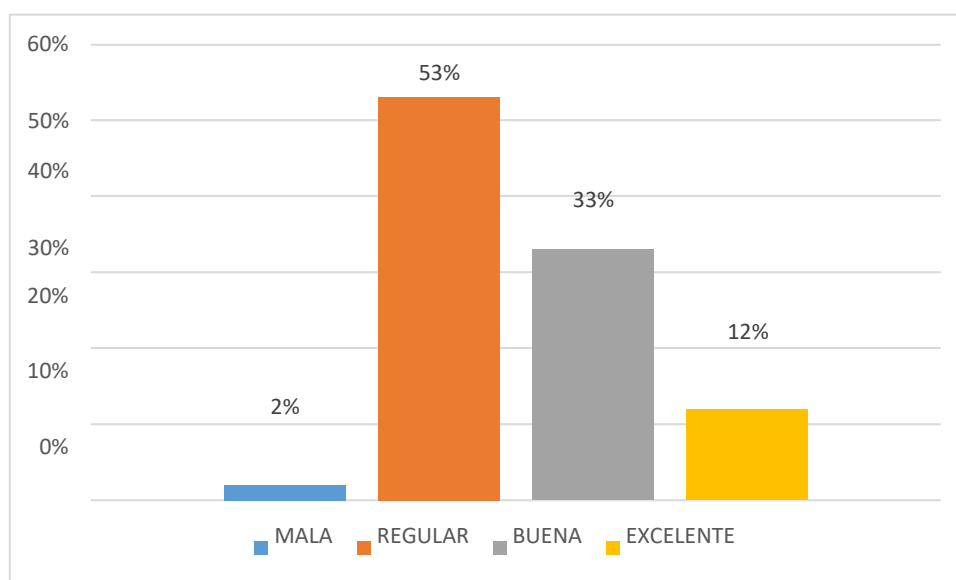
Fuente: Base de datos

*Figura 9: Dimensión gestión de convivencia y apoyo a los estudiantes***Análisis e interpretación**

En la tabla 9 se observa que el 48% de los encuestados se ubica en el nivel bueno en relación a la dimensión gestión de convivencia y apoyo a los estudiantes de la variable calidad de la gestión. Mientras que el 40% está en un nivel regular, el 10% en nivel excelente, y el 2% en un nivel malo.

Tabla 9**Tabla 10:** *gestión de convivencia y apoyo a los estudiantes**Dimensión: gestión administrativa y financiera*

NIVEL	f	%
Malo	1	2
Regular	17	53
Bueno	9	33
Excelente	3	12
TOTAL	30	100

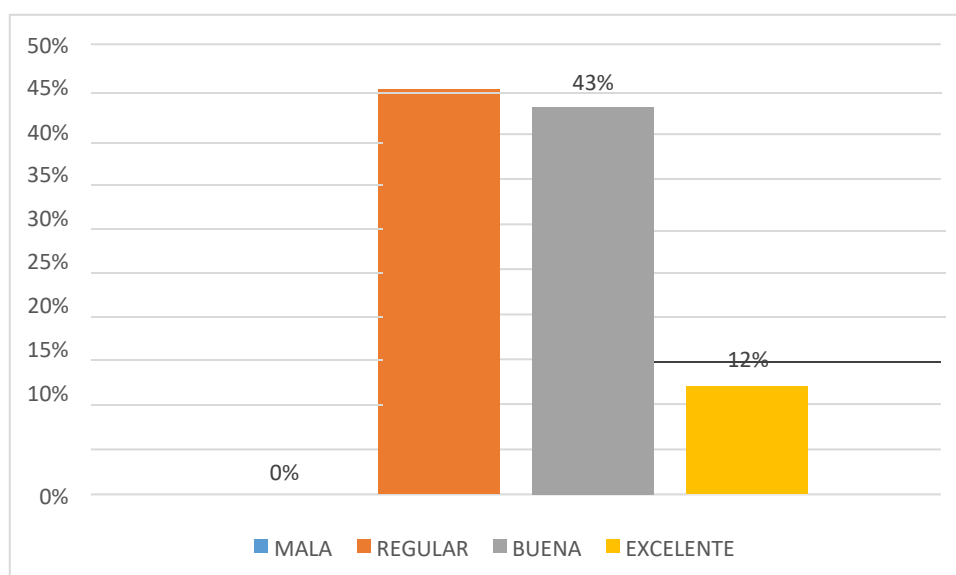
Fuente: Base de datos*Figura 10: Dimensión gestión administrativa y financiera***Análisis e interpretación**

En la tabla 10 se puede observar que el 53% de los encuestados se ubica en el nivel regular con relación a la dimensión gestión administrativa y financiera de la variable calidad de la gestión. Mientras que el 33% se ubica en el nivel bueno, el 12% en un nivel excelente, y el 2% en un nivel malo.

Tabla 11*Variable calidad de gestión*

NIVEL	f	%
Malo	0	0
Regular	14	45
Bueno	12	43
Excelente	4	12
TOTAL	30	100

Fuente: Base de datos

*Figura 11: Variable calidad de gestión***Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla 11, se observa que el 45% de los encuestados se ubica en el nivel regular con respecto a la variable calidad de gestión. El 43% se ubica en el nivel bueno y el 12% en un nivel excelente.

Tabla 12*Correlación de Pearson: dimensión misión y variable calidad de gestión*

		MISION	CALIDAD DE GESTIÓN
MISION	Correlación de Pearson	1	,857**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	40
CALIDAD DE GESTIÓN	Correlación de Pearson	,857**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: Base de datos

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene que el valor p es menor al de nivel significancia 0.05. Por lo tanto, existe relación entre la dimensión misión y la variable calidad de gestión, aceptando la hipótesis específica 1, y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 13*Correlación de Pearson: dimensión visión y variable calidad de gestión*

		VISION	CALIDAD DE GESTIÓN
VISION	Correlación de Pearson	1	,786**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	40
CALIDAD DE GESTIÓN	Correlación de Pearson	,786**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: Base de datos

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene que el valor p es menor al de nivel significancia 0.05. Por lo tanto, existe relación entre la dimensión visión y la variable calidad de gestión, aceptando la hipótesis específica 2, y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 14

Correlación de Pearson: dimensión objetivos y variable calidad de gestión

		OBJETIVOS	CALIDAD DE GESTIÓN
OBJETIVOS	Correlación de Pearson	1	,681**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	40
CALIDAD DE GESTIÓN	Correlación de Pearson	,681**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: Base de datos

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene que el valor p es menor al nivel significancia 0.05. Por lo tanto, existe relación entre la dimensión objetivos y la variable calidad de gestión, aceptando la hipótesis específica 3, y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 15*Correlación de Pearson: dimensión estrategias y variable calidad de gestión*

		ESTRATEGIAS	CALIDAD DE GESTIÓN
ESTRATEGIAS	Correlación de Pearson	1	,633**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	40
CALIDAD DE GESTIÓN	Correlación de Pearson	,633**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: Base de datos

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene que el valor p es menor al de nivel significancia 0.05. Por lo tanto, existe relación entre la dimensión estrategias y la variable calidad de gestión, aceptando la hipótesis específica 4, y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 16*Correlación de Pearson: dimensión metas y variable calidad de gestión*

		METAS	CALIDAD DE GESTIÓN
METAS	Correlación de Pearson	1	,600**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	40
CALIDAD DE GESTIÓN	Correlación de Pearson	,600**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: Base de datos

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene que el valor p es menor al de nivel significancia 0.05. Por lo tanto, existe relación entre la dimensión metas y la variable calidad de gestión, aceptando la hipótesis específica 5, y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 17

Correlación de Pearson: variable planeamiento estratégico y variable calidad de gestión

		PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	CALIDAD DE GESTIÓN
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	Correlación de Pearson	1	,633**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	40
CALIDAD DE GESTIÓN	Correlación de Pearson	,633**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: Base de datos

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene que el valor p es menor al de nivel significancia 0.05. Por lo tanto, existe relación entre la variable planificación estratégica y la variable calidad de gestión, aceptando la hipótesis alterna de investigación y rechazando la hipótesis nula.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Como objetivo principal se tuvo establecer la relación que existe entre el planeamiento estratégico y la calidad de la gestión en el I.E.S. Pedagógico Público Juliaca, Puno. Mientras que en los objetivos específicos se trató de establecer la relación de cada dimensión con la gestión de la calidad. Es así que se llegaron a diversos resultados que a continuación serán comparados con los antecedentes para su respectiva discusión.

Los datos de la tabla 6 señala que el 53% de los encuestados está en el nivel regular con respecto a la variable planeamiento estratégico. Mientras que el 35% se ubica en el nivel bueno, y el 12% en el nivel excelente. Estos resultados coinciden de cierta manera con el estudio de López, García y Martínez (2019) quienes en su estudio llegaron a la conclusión que el 85% de los encuestados sostiene que está en desacuerdo en la manera en que los directivos manejan la institución. Además, señalan que una buena gestión directiva mejora de gran manera el clima organizacional y la convivencia.

En el estudio de Aranda (2020) se encontró coincidencias con los resultados de este estudio, puesto que el autor sostuvo que el 62.30% de los docentes encuestados sostuvo que la misión está en un nivel medio, el 25.13% se encuentra en el nivel bajo, y el 12.57% en el nivel alto. En relación a la visión, el 43.89% afirmó que está en nivel alto, el 30.89% sostuvo que está en nivel bajo, y el 25.13% en nivel medio. De acuerdo a los objetivos, el 62.30% de los docentes afirmó que está en nivel medio, mientras que el 25.13% está en nivel bajo, y el 12.57% en el nivel alto. Con respecto a las estrategias, el 49.74% afirmó que está en el nivel medio, el 25.13% opinó que está en nivel bajo, y el 25.13% en un nivel alto.

Los datos de la tabla 11 muestran que el 45% de los encuestados se ubica en el nivel regular con respecto a la variable calidad de gestión. El 43% se ubica en el nivel bueno y el 12% en un nivel excelente. Estos resultados coinciden con el estudio de Sánchez (2018) quien, en su trabajo en una institución educativa del distrito de Huacho, sostuvo que que el manejo del proyecto educativo institucional está en nivel regular, el 36% opinó que está en nivel deficiente, y el 22.1% sostuvo que está en el nivel eficiente.

Además, el 40.7% de los docentes encuestados afirmó que la gestión administrativa está en un nivel regular, el 33.7% sostuvo que está en nivel eficiente, y el 25.6% dijo que está en nivel deficiente. También, el 45.3% de los docentes afirmó que la planificación está en nivel bajo, el 27.9% está en nivel alto, y el 26.7% se encuentra en nivel medio. A su vez, el 67.4% de los docentes sostuvo que la organización está en un nivel medio, el 19.8% opinó que está en nivel alto, y el 12.8% se encuentran en nivel bajo. Finalmente, el 46.5% de los docentes encuestados sostuvo que el control está en nivel medio, el 36% afirmó que está en nivel bajo, y el 14.4% opinó que se encuentra en nivel alto.

En la tabla 17, se observa que el valor p obtenido es $= 0.633$. Por lo tanto, existe relación entre la variable planificación estratégica y la variable calidad de gestión, aceptando la hipótesis alterna de investigación y rechazando la hipótesis nula. Esta conclusión coincide con el trabajo de Acevedo y Gaspar (2018) quienes en su estudio llegaron también a la conclusión que las variables planificación estratégica y gestión institucional se relacionan de manera directa y significativa, lo cual fue demostrado haciendo uso el coeficiente de Rho de Spearman, hallándose un valor de $r = 0.727$.

Al igual que en el trabajo de Bravo (2018) quien en su estudio desarrollado en la Red N°12 de Carabayllo llegó a la conclusión que la variable planeamiento estratégica y la variable gestión educativa se relacionan de manera directa y significativa, lo cual fue demostrado haciendo uso el coeficiente de Rho de Spearman, hallándose un valor de $r = 0.727$.

Finalmente, se encontraron coincidencias con el trabajo de Llamo (2018) cuyo estudio desarrollado en instituciones educativas del distrito de Ate, llegó a la conclusión que existe correlación positiva moderada ($\rho=0,68$; $p\text{-valor}=0,015$) entre la forma en como se viene desarrollando la gestión institucional en el centro educativo con respecto al estándar de calidad educativa con la que cuenta la institución educativa así como en las características de la variable gestión institucional (organización, relaciones interpersonales y liderazgo directivo) y calidad educativa.

CONCLUSIONES

Se concluye que se acepta la hipótesis de la investigación, puesto que sí existe relación entre el planeamiento estratégico y la calidad de gestión en el I.E.S. Pedagógico Público Juliaca, Puno, con un valor r de 0.633.

Se concluye que existe relación entre la dimensión misión y la calidad de gestión en el I.E.S. Pedagógico Público Juliaca, Puno, con un valor r de 0.857. Por lo tanto se acepta la primera hipótesis específica.

Se concluye que existe relación entre la dimensión visión y la calidad de gestión en el I.E.S. Pedagógico Público Juliaca, Puno, con un valor r de 0.786. Por lo tanto se acepta la segunda hipótesis específica.

Se concluye que existe relación entre la dimensión objetivos y la calidad de gestión en el I.E.S. Pedagógico Público Juliaca, Puno, con un valor r de 0.681. Por lo tanto se acepta la tercera hipótesis específica.

Se concluye que existe relación entre la dimensión estrategias y la calidad de gestión en el I.E.S. Pedagógico Público Juliaca, Puno, con un valor r de 0.633. Por lo tanto se acepta la cuarta hipótesis específica.

Se concluye que existe relación entre la dimensión metas y la calidad de gestión en el I.E.S. Pedagógico Público Juliaca, Puno, con un valor r de 0.600. Por lo tanto se acepta la quinta hipótesis específica.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al I.E.S. actualizar de manera constante y permanente su plan estratégico puesto que es un instrumento de vital importancia para dirigir y orientar de forma correcta todos los procesos de la institución.

Se recomienda a los directivos del I.E.S. promover capacitaciones permanentes sobre liderazgo y desempeño profesional con el objetivo de mejorar la calidad de gestión que brinda.

Se recomienda mejorar las relaciones entre los directivos del instituto y los demás miembros de la comunidad educativa con la finalidad de mejorar la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de la institución educativa.

Se recomienda a los directivos del instituto tener constantes autoevaluaciones en los procesos de gestión, para así poder conocer de manera más exacta las fortalezas y debilidades que se tienen, y poder tomar las medidas correctivas de ser necesario.

Se recomienda a los directivos del instituto replantear las estrategias, implementando políticas de motivación y de reconocimiento a los trabajadores que cumplen una adecuada labor.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, P. y Gaspar, E. (2018) Planificación estratégica y gestión institucional en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de la Red Educativa de Ayacchocha Acoria. Universidad César Vallejo.
- Ahumada, J. (1980) Fundamentos de la teoría de la organización. Ed. Pirámide. México.
- Álvarez, D. (2005) “Desarrollo organizacional vertical”. Ediciones Puleva ,España 2005.
- Aranda, M. (2020) Planificación Estratégica Asociada A La Calidad De La Gestión Educativa En La Escuela De Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2019. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco, Perú.
- Autrey, R. (2006) Transformar la organización en poder y el poder en organización. Artículo.
- Avelina, F. (1994) El plan de negocios. Ed. Cervantes. España.
- Bravo, J. (2018) Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo. Universidad César Vallejo.
- Bryson, J. (2008) Critical factors affecting the planning and implementation of mayor products. Strategic Management Journal.
- Carrillo, S. (2002) La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. Lima.
- Chacón, J. y Rugel, S. (2018) Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad. Artículo de Revisión. Revista Espacios. España.
- Chiavenato, I. (1990). “Administración de Recursos Humanos”. Mc Graw – Hill Interamericana de Editores S.A. Colombia.1990.

- Chiavenato, I. (1999) Teoría general de la administración. México: Trillas
- Chiavenato, I. (2002) Administración de Recursos Humanos.. Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A., Quinta Edición, Bogotá-Colombia, 2001, pp. 699.
- Conti, T. (2013). Building Total Quality. Chapman y Hill, Londres.
- Evans, J. (2005). Administración y Control de la Calidad. International Thomson Editores, México.
- Feigenbaum, A. (2005). Control Total de la Calidad. CECSA, México.
- Gómez-Rada, C. (2002) Liderazgo, conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Mc Graw Hill. México.
- James, P. (1997). Gestión de la Calidad Total. Un texto Introductorio. Prentice Hall, España.
- Johnson, G. (2001) Dirección estratégica. Ed. Pearson Education.
- Koontz, H. y O'Donnell, C. (1987) Management. Mc Graw Hill.
- Longenecker, G. (2000). Administración de Pequeñas Empresas. Un enfoque emprendedor. Internacional. Thomson Editores, México.
- López, R. (2005) La calidad total en la empresa moderna. Revista Perspectivas. Universidad Católica Bolivariana San Pablo. Bolivia.
- López, E., García, L. y Martínez, J. (2019) La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. Universidad Autónoma de Baja California. México
- Llamo, J. (2018) Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito de Ate, UGEL 06. Universidad Nacional de Educación.

- Malagón, E. (2000) Las relaciones de bienestar social y los campos de intervención del trabajo social. Universidad Nacional de Colombia.
- Mayo, E. (1949) Teoría de las relaciones humanas. Ed. Graó. Barcelona.
- Moreno, L., Peris, F. y González, T. (2011). Gestión de la Calidad y Diseño de Organizaciones. Teoría y Estudio de Casos. Prentice Hall, España.
- Oakland, J. (1993). Total Quality Management. Text with Cases. El Sevier, ButterworthHeinemann, Ltd., Londres.
- Peña, R. (2001) Gestión del proyecto. Ed. Pánapo. Caracas.
- Quintana, Y. (2018) Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. Universidad Industrial de Santander.
- Quispe, M. (2020) Planeamiento estratégico y la gestión de la calidad en la Institución Educativa Viva EL Perú, distrito de Santiago, Cusco. Unieversidad Nacional de San Agustín.
- Romero, P. (2017) La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Visión Universitaria.
- Sánchez, K. (2018) Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, del distrito de Huacho, provincia de Huaura. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Seltzer, J. y Repetto, V. (s/f) Teoría de la organización.
- Stoner, J. (1992). Administración. McGrawHill Editorial, México.
- Summers, C. (1998). Quality. Prentice, Hall, Columbus Ohio. Summers, D. C.S. (2003). Quality. Prentice Hall, Columbus Ohio.
- Thieme, C. (2005) Liderazgo en educación: al final sólo el carisma importa. Revista Espacio Abierto. Universidad de Zulia. Venezuela.

Thompson, A. (1998) Dirección y administración estratégica. Conceptos, casos y lecturas. Mc Graw Hill. México.

UNESCO (2011) Gestión de la educación en América Latina y el Caribe. Biblioteca Digital

Zambrano, A. (2006) Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión. Ed. Trillas. México.

Zavala, A. (2003) Planeación estratégica y desarrollo empresarial. Editorial San Marcos. Lima.

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LA CALIDAD EN EL I.E.S. PEDAGÓGICO PÚBLICO DE JULIACA, PUNO 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿De qué manera se relación entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca – Puno, 2019?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Cuál es la relación entre la misión con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca – Puno, 2019? b) ¿Cuál es la relación entre la visión con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca Puno.</p> <p>Objetivos específicos a) Establecer de qué manera la misión se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca –Puno. b) Determinar en qué medida la visión se relaciona con la Calidad de</p>	<p>Hipótesis alterna Existe relación directa y significativa entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de Gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno, 2019.</p> <p>Hipótesis nula No Existe relación directa y significativa entre el Planeamiento Estratégico y la Calidad de Gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno, 2019.</p>	<p>Variable independiente: Planeamiento estratégico</p> <p>Variable dependiente: variable calidad de gestión</p>	<p>Método de investigación Científico.</p> <p>Tipo de Investigación Correlacional</p> <p>Diseño de investigación Descriptivo – correlacional</p>

<p>Pedagógico Publico Juliaca – Puno, 2019? c) ¿Cuál es la relación entre los objetivos con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca – Puno? d) ¿Cuál es la relación entre las estrategias con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca – Puno? e) ¿Cuál es la relación entre las metas con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca – Puno? f) ¿Cuál es la relación entre el FODA con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca – Puno?</p>	<p>gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno. c) Establecer de qué manera los objetivos se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno. d) Determinar en qué medida las estrategias se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno. e) Determinar de qué manera las metas se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno. f) Establecer en qué medida el FODA se relaciona con la Calidad de gestión en el Instituto de</p>	<p>Hipótesis específicas a) Existe relación entre la misión y Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno. b) Existe relación entre la visión y Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno. c) Existe relación entre los objetivos y Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno. d) Existe relación entre las estrategias y Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno. e) Existe relación entre las metas y Calidad de gestión en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juliaca –Puno.</p>		
---	---	--	--	--

	Educación Pedagógico Juliaca –Puno.	Superior Publico			
--	---	---------------------	--	--	--

ANEXO 2

**CUESTIONARIO SOBRE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y GESTIÓN
DE CALIDAD**

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una lista de preguntas que debes elegir una de las cuatro opciones que la acompañan, según tu preferencia. Responde sinceramente tus respuestas. Marca la respuesta con aspa.

		N	AV	C	S
		1	2	3	4
I. PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO					
	¿La misión de con los propósitos del instituto?				
2.	¿Cumplen la misión con el conjunto de valores que ha determinado la comunidad educativa?				
3.	¿La Comunidad educativa ha construido una visión de futuro?				
4.	¿Comparte esa visión de futuro?				
5.	¿Asume los compromisos de la visión?				
6.	¿Existe claridad en los objetivos educativos, Misión y visión del proyecto educativo del instituto?				
7.	¿Considera las necesidades de todos los actores educativos en la construcción de sus objetivos, estrategias y metas?				
8.	¿Logra las metas que se propone el instituto				
9.	¿Un análisis FODA juicioso y ajustado a la realidad provee excelente información para la toma de decisiones, porque permite una mejor perspectiva antes de emprender un nuevo proyecto?				
10.	¿Identificando las Oportunidades y amenazas sirve para evaluar la calidad del instituto para lograr una buena planificación estratégica?				
II. CALIDAD DE GESTIÓN					
11.	¿El Director y su equipo directivo planifican en corto, mediano y largo plazo las acciones de la comunidad educativa, recogiendo sus expectativas, requerimientos e intereses?				
12.	¿El Director y su equipo directivo orientan, coordinan y motivan a los actores de la comunidad educativa para alcanzar eficientemente los objetivos				
13.	¿Se apoya en la autoevaluación?				

14.	¿Existe la articulación de la institución educativa con agentes de su entorno para contribuir al logro de sus objetivos institucionales?				
15.	¿Hace uso de la información para la toma de decisiones?				
16.	¿El plan curricular está de acuerdo a los objetivos de formación humana e intelectual con claridad y con los criterios pedagógicos de la I.E.?				
17.	¿La I.E. permite que los maestros, los padres de familia y el personal de administrativo, participen en la elaboración y seguimiento de una propuesta				
18.	¿Orienta los objetivos, estrategias y metas a la transformación de la práctica docente y a la mejora de los aprendizajes de los alumnos?				
19.	¿Existen mecanismos para asegurar que el tiempo es usado con efectividad en los procesos de enseñanza y de aprendizaje?				
20.	¿Existen mecanismos para garantizar un clima apropiado para el aprendizaje en el aula y de las altas expectativas que los docentes tienen de sus				
21.	¿El docente evalúa por competencias de acuerdo con la MISIÓN?				
22.	¿Existen mecanismos para garantizar un clima apropiado para el aprendizaje en el aula y de las altas expectativas que los estudiantes				
23.	¿Existen mecanismos para asegurar que el tiempo es usado con efectividad en los procesos de enseñanza y de aprendizaje?				
24.	¿Existen muestras de pertenencia y de consolidación de valores en los				
25.	¿Se promueve una cultura de planeación, evaluación y rendición de cuentas en el marco de la gestión estratégica?				
26.	¿La comunidad escolar rinde cuentas y difunde a la sociedad los avances de su desempeño en el logro de los propósitos educativos y la				
27.	¿Elabora su Presupuesto anual para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución?				

BAREMOS**VARIABLE Y DIMENSIONES DEL PLANEAMIENTO ESTRATEGICO****MISION Y FODA**

NIVEL	INTERVALO	
MALA	1	2
REGULAR	3	4
BUENA	5	6
EXCELENTE	7	8

VISION

NIVEL	INTERVALO	
MALA	1	3
REGULAR	4	6
BUENA	7	9
EXCELENTE	10	12

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y METAS

NIVEL	INTERVALO
MALA	1
REGULAR	2
BUENA	3
EXCELENTE	4

VARIABLE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

NIVEL	INTERVALO	
MALA	1	10
REGULAR	11	20
BUENA	21	30
EXCELENTE	31	40

BAREMOS

VARIABLE Y DIMENSIONES DE CALIDAD DE GESTIÓN

LIDERAZGO

NIVEL	INTERVALO	
MALA	1	5
REGULAR	6	10
BUENA	11	15
EXCELENTE	16	20

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y ACADÉMICA

NIVEL	INTERVALO	
MALA	1	6
REGULAR	7	12
BUENA	13	18
EXCELENTE	19	24

GESTIÓN DE CONVIVENCIA Y APOYO A LOS ESTUDIANTES

NIVEL	INTERVALO	
MALA	1	3
REGULAR	4	6
BUENA	7	9
EXCELENTE	10	12

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

NIVEL	INTERVALO	
MALA	1	3
REGULAR	4	6
BUENA	7	9
EXCELENTE	10	12

VARIABLE CALIDAD DE GESTIÓN

NIVEL	INTERVALO	
MALA	1	17
REGULAR	18	34
BUENA	35	51
EXCELENTE	52	68

ANEXO 3

BASE DE DATOS – VARIABLE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	MISIÓN			VISIÓN				OBJETIVOS		ESTRATEGIAS		METAS		FODA			T
	1	2	T	3	4	5	T	6	T	7	T	8	T	9	10	T	
1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	12
2	1	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	4	15
3	2	2	4	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	15
4	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	4	15
5	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	3	12
6	2	1	3	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	2	3	14
7	1	2	3	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	4	14
8	1	1	2	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	2	15
9	2	2	4	2	3	3	8	2	2	2	2	1	1	3	2	5	22
10	2	1	3	2	2	3	7	1	1	1	1	3	3	1	3	4	19
11	3	2	5	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	2	3	5	20
12	2	3	5	1	3	1	5	3	3	3	3	3	3	2	3	5	24
13	3	2	5	3	3	3	9	2	2	2	2	1	1	2	1	3	22
14	3	1	4	2	1	1	4	1	1	2	2	1	1	2	2	4	16
15	1	1	2	1	3	2	6	3	3	1	1	2	2	2	2	4	18
16	2	1	3	3	1	3	7	2	2	2	2	1	1	2	1	3	18
17	2	1	3	2	1	3	6	2	2	2	2	3	3	1	3	4	20
18	3	2	5	3	3	2	8	3	3	2	2	2	2	3	2	5	25
19	3	3	6	2	2	3	7	2	2	3	3	2	2	3	3	6	26
20	3	3	6	2	2	3	7	2	2	2	2	2	2	3	3	6	25
21	2	3	5	3	2	3	8	2	2	3	3	3	3	3	3	6	27
22	2	3	5	2	3	3	8	3	3	3	3	3	3	2	2	4	26
23	2	2	4	2	3	2	7	3	3	3	3	2	2	2	2	4	23
24	2	3	5	3	2	3	8	2	2	3	3	2	2	2	3	5	25
25	4	3	7	4	3	3	10	3	3	3	3	4	4	4	4	8	35
26	3	4	7	4	4	4	12	3	3	4	4	3	3	4	3	7	36
27	4	4	8	3	4	3	10	4	4	3	3	4	4	4	3	7	36
28	4	3	7	4	3	3	10	4	4	3	3	3	3	4	3	7	34
29	4	4	8	4	3	4	11	4	4	3	3	3	3	4	3	7	36
30	1	3	4	3	2	2	7	1	1	2	2	1	1	1	2	3	18
31	2	1	3	3	3	1	7	2	2	1	1	3	3	2	3	5	21
32	1	1	2	3	3	1	7	3	3	3	3	2	2	1	1	2	19
33	2	2	4	1	1	2	4	1	1	2	2	2	2	1	2	3	16
34	2	2	4	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	15

35	2	2	4	2	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	4	16
36	2	3	5	1	2	2	5	1	1	3	3	3	3	2	3	5	22
37	3	3	6	3	3	3	9	2	2	3	3	1	1	3	2	5	26
38	2	2	4	1	3	1	5	1	1	3	3	3	3	1	1	2	18
39	1	2	3	2	2	1	5	3	3	3	3	1	1	1	1	2	17
40	1	3	4	3	3	2	8	1	1	2	2	3	3	3	1	4	22

BASE DE DATOS - VARIABLE CALIDAD DE GESTIÓN

N°	LIDERAZGO						GESTIÓN PEDAGÓGICA Y ACADÉMICA							GESTIÓN DE CONVIVENCIA Y APOYO A LOS ESTUDIANTES				GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA				T
	1	2	3	4	5	T	6	7	8	9	10	11	T	12	13	14	T	15	16	17	T	
1	1	2	2	1	1	7	1	1	2	2	2	1	9	2	2	2	6	1	1	2	4	26
2	2	2	1	1	1	7	2	2	2	1	1	2	10	2	2	2	6	2	2	1	5	28
3	2	2	2	1	1	8	2	1	2	1	2	2	10	2	2	2	6	1	2	1	4	28
4	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	5	2	1	1	4	30
5	2	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	5	2	1	1	4	27
6	2	2	1	2	1	8	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	4	2	1	2	5	24
7	2	1	1	1	2	7	1	1	2	2	1	1	8	2	1	2	5	1	2	1	4	24
8	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	2	9	1	2	2	5	1	1	1	3	23
9	1	1	3	2	3	10	2	2	2	3	2	2	13	2	3	3	8	3	3	2	8	39
10	2	1	3	3	3	12	3	3	1	2	1	2	12	1	3	1	5	3	1	1	5	34
11	3	3	2	1	1	10	3	3	3	2	3	2	16	3	2	1	6	1	2	2	5	37
12	3	1	3	3	1	11	3	1	2	2	2	3	13	3	2	3	8	2	2	2	6	38
13	3	3	2	3	3	14	1	1	2	3	1	3	11	3	3	1	7	2	3	2	7	39
14	1	1	2	1	2	7	1	1	3	3	1	3	12	1	3	3	7	2	1	2	5	31
15	1	2	2	1	1	7	3	3	3	2	1	1	13	1	2	1	4	2	1	1	4	28
16	3	1	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	7	2	2	3	7	35
17	3	2	1	3	3	12	1	3	3	1	1	1	10	1	1	2	4	2	1	3	6	32
18	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	2	17	3	2	2	7	3	2	3	8	45
19	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	3	15	3	2	2	7	3	2	2	7	43
20	3	2	3	3	3	14	3	3	2	2	2	3	15	3	2	2	7	2	3	2	7	43
21	2	2	2	2	3	11	2	2	2	3	3	2	14	3	3	2	8	2	3	2	7	40
22	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	7	3	3	2	8	43
23	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	7	3	2	3	8	43
24	3	2	3	3	3	14	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	6	3	3	3	9	44
25	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	3	3	21	3	4	3	10	4	3	3	10	60
26	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	3	21	4	4	4	12	4	4	4	12	65
27	4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	11	3	4	3	10	60
28	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	9	4	3	4	11	61
29	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	3	21	4	3	4	11	4	3	3	10	57
30	3	1	1	1	2	8	2	3	2	3	2	1	13	2	3	3	8	1	2	1	4	33
31	3	1	1	2	1	8	2	2	3	2	2	1	12	2	3	2	7	1	2	1	4	31
32	2	1	2	2	2	9	2	3	2	1	2	2	12	2	3	3	8	1	3	3	7	36
33	1	1	1	3	3	9	3	1	3	2	3	2	14	3	2	3	8	3	1	2	6	37
34	3	3	2	2	1	11	1	2	3	3	2	1	12	2	2	2	6	3	1	2	6	35
35	2	3	3	1	3	12	3	2	3	1	1	2	12	2	2	2	6	3	1	1	5	35
36	3	3	1	2	3	12	1	1	1	2	1	3	9	2	3	3	8	2	2	1	5	34

37	2	1	1	1	1	6	2	3	1	3	1	2	12	2	1	1	4	3	3	3	9	31
38	2	1	2	3	2	10	1	1	3	2	3	3	13	2	3	3	8	1	2	3	6	37
39	2	2	2	1	1	8	1	2	1	2	1	2	9	3	3	1	7	2	3	3	8	32
40	2	3	3	3	1	12	3	3	1	3	1	2	13	1	1	1	3	3	1	1	5	33

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA PILOTO APLICADA A 10 DOCENTES
VARIABLE: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO**

N°	MISIÓN		VISIÓN			OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	METAS	FODA		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	25
2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	27
3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	25
4	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	15
5	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	24
6	2	1	2	1	3	2	2	3	1	3	20
7	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	16
8	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	12
9	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	15
10	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	26
S	0,88	0,94	0,67	0,82	0,94	0,67	0,63	0,82	0,79	0,82	5,56
S ²	0,77	0,89	0,44	0,68	0,89	0,44	0,40	0,67	0,62	0,68	30,94
ΣS ²	6,48										

FUENTE: Elaboración propia

$$a = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum x_i^2}{\sum x_i^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítems

$\sum x_i^2$ = Sumatoria de los cuadrados de las varianzas de las respuestas de cada ítem.

$\sum x_i^2$ = Cuadrado de la sumatoria de la varianza de la sumatoria de los puntajes de cada cuestionario aplicado.

Si el alfa “α” de Cronbach está más cerca de 1, más alto es el grado de confiabilidad que existe en el instrumento a validar.

Entonces: K = 10, $\sum x_i = 6,48$, $\sum x_i^2 = 30,94$ reemplazando en la fórmula:

$$a = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum x_i^2}{\sum x_i^2} \right]$$

$$a = \frac{0.2}{0.2 - 0} \left[0.2 - \frac{0.2 \cdot 0.2}{0.2, 0.2} \right] = 0.83, \text{ como dicho valor está muy cerca de 1, la}$$

confiabilidad del instrumento es alta.

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA PILOTO APLICADA A 10 DOCENTES
VARIABLE: CALIDAD DE GESTIÓN**

N ^o	LIDERAZGO					GESTIÓN PEDAGÓGICA Y ACADÉMICA						GESTIÓN DE CONVIVENCIA Y APOYO A LOS ESTUDIANTES			GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	43
2	2	1	1	1	1	2	3	1	3	1	2	2	1	1	3	3	3	31
3	1	1	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	37
4	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	28
5	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	1	2	3	2	39
6	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	45
7	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	43
8	3	3	1	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	34
9	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	35
10	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	60
S ₁	0,84	0,84	1,05	0,97	0,95	0,82	1,06	0,97	0,71	0,88	0,85	0,70	0,63	0,95	0,48	0,92	0,79	9,05
S ₂	0,71	0,71	1,11	0,99	0,99	0,67	1,12	0,93	0,50	0,77	0,72	0,49	0,40	0,90	0,23	0,84	0,62	81,83
Σ S ₂	12,57																	

FUENTE: Elaboración propia

$$a = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum x_i^2}{K^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítems

$\sum x_i^2$ = Sumatoria de los cuadrados de las varianzas de las respuestas de cada ítem.

$\sum x_i^2$ = Cuadrado de la sumatoria de la varianza de la sumatoria de los puntajes de cada cuestionario aplicado.

Si el alfa “ α ” de Cronbach está más cerca de 1, más alto es el grado de confiabilidad que existe en el instrumento a validar.

Entonces: $K = 10$, $\sum x_i = 12,57$, $\sum x_i^2 = 81,83$ reemplazando en la fórmula:

$$a = \frac{K}{\sum x_i^2 - 1} \left[1 - \frac{\sum x_i^2}{K} \right]$$

$$a = \frac{10}{81,83 - 1} \left[1 - \frac{12,57^2}{10} \right] = 0,88, \text{ como dicho valor está muy cerca de 1, la}$$

confiabilidad del instrumento es alta.