

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS Fundada en 1551

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POST GRADO

Influencia del currículo y del sistema de soporte en la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la U. N. F. V.

TESIS para optar el Grado Académico de: **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN** Con mención en administración de la Educación Universitaria

AUTOR

NORKA INÉS OBREGÓN ALZAMORA

LIMA – PERÚ 2002

ESQUEMA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del problema
2. Objetivos
3. Justificación
4. Alcances y limitaciones
5. Formulación de las hipótesis
6. Identificación, conceptualización y clasificación de las variables

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes
2. Bases legales
3. Bases teóricas
 - 3.1 El currículo
 - 3.1.1. Evolución del concepto
 - 3.1.2. Concepciones curriculares
 - 3.1.3 Principios
 - 3.1.4 Lineamientos
 - 3.1.5 Características
 - 3.1.6 Tendencias contemporáneas
 - 3.1.7 Calidad del currículo

3.2. Sistema de soporte

3.2.1 El sistema administrativo

3.2.2 Gerencia de la educación con el método de Deming

3.3 Calidad de la gestión administrativa.

3.3.1 Conceptualización

3.3.2. La gestión educativa

3.3.3 Procesos de gestión para el mejoramiento de la calidad

3.3.4 Calidad académica

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Operacionalización de variables
2. Tipificación de la investigación
3. Estrategias para la prueba de hipótesis
4. Universo y muestra
5. Instrumentos para el acopio de datos

CAPÍTULO IV: TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS

1. Formalización de la hipótesis
2. Criterios para elegir la prueba estadística apropiada
3. El análisis de varianza
4. Proceso de prueba de hipótesis

5. Nivel de significación y grados de libertad
6. Adopción de las decisiones con respecto a la hipótesis

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

- Cuadro de consistencia
- Cuadros y gráficos
- Calificaciones obtenidas en la variable calidad de la gestión del proceso de la formación profesional

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata de establecer la influencia del Currículo y del Sistema de Soporte en la Calidad de Gestión Administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

Nuestra experiencia profesional en la docencia en esta casa superior de estudios nos ha permitido reflexionar sobre la gestión que realizan las autoridades universitarias, que muchas veces generan conflictos en la comunidad universitaria por las decisiones que asumen durante su gestión, como por ejemplo, con respecto al rediseño de la gestión académica, tarea que abarca también el rediseño del currículo como el instrumento de previsión que permite plasmar las intencionalidades educativas, en el marco de los cambios que se vienen produciendo, a todo nivel, en el mundo moderno.

Es innegable que el currículo es uno de los factores que más influyen en la calidad de la formación profesional universitaria. Por eso nuestra preocupación se ha centrado en analizar las características y las bondades de los currículos que se aplican en las diversas escuelas profesionales de la Facultad de Educación de la U.N.F.V. Por otra parte, el Sistema de Soporte, que da vida al currículo, que permite su aplicación mediante el trabajo docente y mediante la asignación de recursos humanos, materiales, infraestructura, financieros, etc. permite fortalecer las acciones institucionales orientadas al logro de los perfiles

profesionales de los estudiantes, y más aún, el Sistema de Soporte, no sólo ayuda a satisfacer las necesidades de la formación profesional, sino que va más allá de estas demandas y se orienta al logro de los más altos niveles de calidad profesional.

Estas dos variables, que son parte consustancial del proceso de formación profesional en la Facultad de Educación, son considerados como los factores más relevantes y los que en mayor medida influyen en la calidad de la gestión del proceso de formación profesional. Esta hipótesis, como se observa es de tipo multifactorial pues están consideradas dos variables independientes – currículo y sistema de soporte– como factores que influyen en una variable dependiente: calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

Para probar esta hipótesis se ha elegido la Estrategia Factorial 2 x 2, que es el que corresponde aplicar en estos casos. En el estudio han intervenido cuatro escuelas profesionales a las que se les ha asignado los cuatro distintos tratamientos previstos en esta Estrategia:

El primer tratamiento ha sido realizado en la Escuela Profesional de Educación Física, en la que las dos variables independientes han sido aplicadas en sus niveles más bajos; el segundo tratamiento ha sido realizado en la Escuela Profesional de Educación Secundaria; el tercer tratamiento en la Escuela

Profesional de Primaria, y el cuarto tratamiento se ha realizado en la Escuela Profesional de Educación Inicial, con las dos variables en sus niveles más altos.

El procesamiento estadístico se ha desarrollado mediante el análisis de varianza, para lo cual se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 9.0, de cuyos resultados se ha podido constatar que el Currículo y el Sistema de Soporte permiten incrementar significativamente los niveles de Calidad de la Gestión Administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La preocupación central de las autoridades de la Facultad de Educación consiste en lograr el mejoramiento de la calidad de los servicios educativos que ofrecen, pues en el contexto del nuevo escenario contemporáneo, se constituye en la mayor obligación que deben asumir quienes dirigen instituciones y en especial quienes realizan acciones de gestión de los procesos de formación profesional universitaria.

En todos los niveles de la organización de la Facultad de Educación, las autoridades toman decisiones en forma constante y resuelven problemas cotidianos y circunstanciales para el logro de los objetivos curriculares en cada una de las tareas previstas.

El Decano, así como los jefes de departamentos académicos y directores de escuelas se ocupan de la planeación, deciden asuntos acerca de metas y oportunidades que sus organizaciones buscan, se preocupan por los recursos que serán requeridos y por las personas que ejecutarán las tareas

planificadas. La calidad de sus decisiones influye profundamente en la eficacia de la gestión que realizan.

Sin embargo, nuestra experiencia en la docencia universitaria nos ha permitido constatar la ausencia de decisiones encaminadas a resolver problemas de la gestión pedagógica, tales como el diseño e implementación curricular, la evaluación de los aprendizajes, los procesos de enseñanza - aprendizaje, la implementación de programas complementarios a la formación profesional, porque creemos que todo ello contribuye a mejorar la calidad que, como es bien sabido, no es sólo un problema técnico sino, ante todo, un problema humano, que compromete conocimientos, destrezas y actitudes.

La búsqueda del mejoramiento de la calidad de la gestión de los procesos de formación profesional nos ha llevado a identificar factores que estarían asociados con ella. Teniendo en cuenta que un currículo adecuado permite mejorar la calidad de la formación profesional y considerando que los procesos pedagógicos por sí solos no pueden realizarse, sino que requieren de un sistema de soporte administrativo, hemos llegado a identificar el problema de la presente investigación el que se plantea en los siguientes términos:

¿QUÉ EFECTOS PRODUCEN, EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA U.N.F.V., EL CURRÍCULO DE ESTUDIOS QUE SE APLICA Y EL SISTEMA DE SOPORTE?

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

- Demostrar la influencia del currículo y del sistema de soporte, en la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la influencia del currículo en la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.
- Establecer la influencia del sistema de soporte en la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.
- Identificar los tipos de gestión que se aplican en el proceso de formación profesional de la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica en la medida que trata de esclarecer la problemática de la calidad de la gestión administrativa que se realiza en la Facultad de Educación de la U.N.F.V. Se espera que este proceso sea muy pertinente y de la más alta calidad, de ahí que resulta de la mayor importancia, la toma de decisiones adecuadas y la aplicación del pensamiento estratégico para el mejoramiento de la calidad en la búsqueda de la excelencia en la formación profesional.

Los estudios previos al respecto demuestran que la calidad de la gestión de los procesos educativos puede aumentar si las universidades logran una combinación muy flexible de los factores que influyen en la calidad, y si se les faculta para crear las condiciones que permitan promover el aprendizaje dentro y fuera de la institución.

Es importante hacer notar que en la Facultad de Educación de la U.N.F.V. la gestión administrativa no se supervisa convenientemente y carece del Planeamiento Estratégico, que es el instrumento que permite lograr mayores índices de calidad en la gestión.

Esperamos que la investigación realizada sirva como fuente de información al Decanato de la Facultad de Educación y a los

departamentos académicos de Educación y Tecnología que tienen que ver con la administración de las Escuelas de Educación Inicial, Primaria, Secundaria y Educación Física, para comprender que el currículo y el sistema de soporte, contribuyen a elevar la calidad de la gestión administrativa.

Creemos que esta investigación servirá también para comparar sus resultados con las de otras escuelas profesionales que también tienen como problemática central los aspectos curriculares y todo lo relacionado con el sistema de soporte.

4. ALCANCES Y LIMITACIONES

La presente investigación pretende ser válida en el ámbito de la Facultad de Educación de la U.N.F.V., en especial en las cuatro escuelas profesionales en las que se ha desarrollado la presente investigación. Estas escuelas profesionales son las siguientes: Escuela Profesional de Educación Inicial, Escuela Profesional de Educación Primaria, Escuela Profesional de Educación Secundaria, y Escuela Profesional de Educación Física.

En cuanto a las limitaciones, se puede señalar las siguientes:

- El estudio estuvo centrado en el análisis y evaluación del currículo de las cuatro Escuelas Profesionales: Inicial, Primaria, Secundaria y Educación Física.

- El Sistema de Soporte está referido a las fases de planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todo proceso administrativo.

- El Sistema de Soporte es una variable que abarca los siguientes aspectos:
 - Recursos Humanos
 - Recursos Materiales
 - Recursos Financieros

5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El problema planteado nos lleva a reflexionar sobre los efectos que produce la ejecución del currículo de estudios y el sistema de soporte en la calidad de la gestión administrativa. Hemos observado que la calidad de la gestión no es igual en las diversas escuelas profesionales de la Facultad de Educación. En las escuelas profesionales de Inicial, Primaria, Secundaria y Educación Física hemos observado que, en la medida que los directores emplean un

eficaz sistema de soporte, mantienen los niveles adecuados en la calidad de su gestión.

Por estas consideraciones, la hipótesis de la presente investigación ha sido formulada en los siguientes términos:

“LA APLICACIÓN DE UN CURRÍCULO INTEGRAL Y DE UN EFICIENTE SISTEMA DE SOPORTE, SON FACTORES QUE CONTRIBUYEN A INCREMENTAR SIGNIFICATIVAMENTE LOS NIVELES DE CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA U.N.F.V.”

SUB-HIPÓTESIS

La hipótesis principal sostiene que los niveles de calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V., es efecto de dos factores: la aplicación del Currículo Integral y de un eficiente Sistema de Soporte. De ello se desprenden las siguientes sub hipótesis que tratan de establecer los efectos aislados, de cada uno de los factores, en la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

SUB-HIPÓTESIS 1

La aplicación de un Currículo Integral incrementa significativamente los niveles de Calidad de la Gestión Administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

SUB-HIPÓTESIS 2

La aplicación de un Sistema de Soporte eficaz incrementa significativamente los niveles de Calidad de la Gestión Administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

SUB-HIPÓTESIS 3

La interacción de los factores Currículo Integral y Sistema de Soporte eficaz producen efectos significativos en los niveles de Calidad de la Gestión Administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

6. IDENTIFICACIÓN, CONCEPTUALIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

CURRÍCULO: Es el conjunto de experiencias previstas por la institución educativa y que sirven de marco orientador para plasmar los objetivos de la formación profesional universitaria.

Según la concepción de Arredondo (1981 b. Pág. 374), quien lo concibe como el resultado de:

- a. El análisis y reflexión sobre las características del contexto, del educando y de los recursos.

- b. La definición (tanto explícita como implícita) de los fines y los objetivos educativos.
- c. La especificación de los medios y los procedimientos propuestos para asignar racionalmente los recursos humanos, materiales informativas, financieros, temporales y organizativos de manera tal que se logren los fines propuestos.

Este proceso de desarrollo curricular es dinámico, pues esta dirigido a cambiar de manera dialéctica las características que contempla: es **continuo**, porque se compone de cuatro fases vinculadas que no requieren una secuencia lineal estricta, y es **participativa** ya que requiere de habilidades metodológicas para la obtención de la información relevante, la definición de problemas reales, **el diseño y la aplicación** de procedimientos eficaces, la evaluación consistente y el sistemático trabajo en equipo.

Por la función que cumple en la hipótesis, es variable **independiente**, es decir actúa como supuesta causa.

Por su naturaleza, es variable **atributiva**, es decir, es parte consustancial del proceso de formación profesional y, por tanto, ningún proceso de formación profesional puede realizarse sin un currículo. La variabilidad se produce cuando algunas instituciones aplican currículos

integrales y otras aplican currículos convencionales, o simplemente planes de estudios.

Por la posesión de las características, es variable **continua**, es decir, no existe solución de continuidad entre sus diferentes valores, lo que permite establecer que el currículo que se aplica en una institución puede medirse en escalas de intervalo.

Por el número de valores que adquiere, es variable **politómica**, es decir, asume más de dos valores, pero para efectos de la presente investigación se convierte en dicotomía: currículo integral y currículo no integral.

SISTEMA DE SOPORTE: Es el conjunto de normas, decisiones, procesos, instrumentos e infraestructura que constituye el apoyo administrativo que requiere toda institución educativa para desarrollar eficientemente los procesos técnico pedagógicos, en el contexto del cumplimiento de su rol y su misión

Por la función que cumple en la hipótesis, es variable **independiente**, es decir, en la presente investigación, actúa como supuesta causa.

Por su naturaleza, es variable **atributiva**, es decir, es parte consustancial de las instituciones educativas, las que requieren

indefectiblemente de este apoyo administrativo para desarrollar los procesos técnico pedagógicos propios de su rol y su misión.

Por la posesión de las características, es variable **continua**, es decir, no existe solución de continuidad entre sus diferentes valores, lo que permite establecer que ninguna institución educativa puede funcionar sin el apoyo de un sistema de soporte. La variabilidad se produce en términos de la calidad del sistema de soporte que, en algunos casos, puede ser eficiente y en otros casos puede ser ineficiente. Como variable continua puede medirse en escalas de intervalo.

Por el número de valores que adquiere, es variable **politómica**, o politomía, es decir, asume más de dos valores, pero para efectos de la presente investigación se convierte en dicotomía: sistema de soporte eficiente y sistema de soporte ineficiente.

CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA: Es la estimación del valor de las acciones administrativas que cumplen las autoridades universitarias en cumplimiento de su rol y su misión y que se evidencia en los resultados que se obtienen.

Por la función que cumple en la hipótesis, es variable **dependiente**, es decir, en la presente investigación, actúa como supuesta causa

Por su naturaleza, es variable **atributiva**, o atributo, es decir, es parte consustancial de las acciones que realizan las autoridades universitarias en cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

Por la posesión de las características, es variable **continua**, es decir, no existe solución de continuidad entre sus diferentes valores, lo que permite establecer que en todas las instituciones educativas se realizan procesos de formación profesional, cuya variabilidad reside en el hecho de que en unas instituciones, tales procesos de formación son de mayor calidad que en otras. Por ser continua, esta variable es susceptible de medirse en escalas de intervalo.

Por el número de valores que adquiere, es variable **politómica**, o politomía, es decir, asume más de dos valores, pero para efectos de la presente investigación se convierte en dicotomía: alta calidad de los procesos de formación profesional y baja calidad de los procesos de formación profesional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes de la presente investigación los hemos hallado en trabajos de los siguientes investigadores: el del Mg. Constantino Domínguez, quien elaboró la tesis titulada: *El Desempeño Docente, las Metodologías Didácticas y el Rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina*; el de la Mg. Elizabeth Verástegui Castillo, cuya tesis se titula: *La influencia del currículo y la capacitación de docentes de Institutos Superiores pedagógicos*; el de la Dra. Natalia Rodríguez Del Solar, titulada: *Diagnóstico curricular de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y propuesta de un perfil profesional con perspectiva andragógica*; el del Dr. Julio Martinat Olivera, en su tesis titulada “La Educación a Distancia como alternativa de capacitación laboral. El caso del Programa de Formación a distancia en técnicas Bancarias en el Banco de Crédito del Perú”.

Estas tesis se encuentran en la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y han sido elaboradas para optar los grados de Magíster en Educación y de Doctor en Educación. La bibliografía consultada proporciona información valiosa acerca de la importancia de la

aplicación del currículo en la formación profesional y el trabajo docente, que constituyen los factores de gran relevancia en la calidad de la formación profesional.

En la Tesis del Magíster en Educación Constantino Domínguez Barrera (1999) titulada “*El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina*”, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Los factores desempeño docente y métodos didácticos, influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes.
- El factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes, con un peso de 1,42.
- El factor métodos didácticos también influye significativamente incrementando el rendimiento académico de los estudiantes en 1,26.
- El factor de influencia conjunta del desempeño docente y métodos didácticos no tienen participación significativa en el rendimiento académico de los estudiantes.

- En forma específica, “el eficiente desempeño docente y los métodos didácticos centrados en el aprendizaje”, incrementan significativamente el desempeño académico de los estudiantes del Ciclo Básico de Obstetricia.
- Los factores estudiados no explican, en su totalidad, el rendimiento académico. El autor considera que hay otros factores que influyen significativamente en el rendimiento académico que otros investigadores podrían estudiar.
- El análisis de varianza de dos factores es el tratamiento más adecuado para la investigación de estos tipos de problemas educacionales.
- Los resultados de la presente investigación pueden generalizarse a nivel de formación en las profesiones de salud, en las universidades en las que se ha realizado el presente estudio.
- Considera la conveniencia de replicar este tipo de estudio en la formación en otras áreas profesionales y en otras universidades, para aumentar los niveles de generalización.
- Existe escasez de investigaciones sobre el rendimiento académico en el nivel universitario. Sin embargo, las investigaciones conocidas destacan el valor docente y los métodos didácticos que se emplean.
- La ausencia de antecedentes sobre el rendimiento académico de los alumnos es más notoria en las profesionales de ciencias de la salud.

La tesis presentada por la Mg. Elizabeth Verástegui Castillo (1998), titulada “Influencia del Tratamiento Curricular y de la Capacitación Profesional del Docente, en la Calidad de la Formación Profesional de Alumnos de Institutos Superiores Pedagógicos Públicos” nos presenta las siguientes conclusiones:

- Existe alta correlación positiva entre las variables X1, X2 con respecto de Y, por lo que se puede afirmar que las variables independientes, Tratamiento Curricular y Capacitación Profesional de Docentes de ISPP influyen en la Calidad de la Formación Profesional de los Alumnos del ISPP.
- Sin embargo observamos que los promedios de las tres series de datos que corresponden a las tres variables en estudio son relativamente bajos. Es decir, bajo nivel en el tratamiento curricular, bajo nivel en Capacitación profesional, producen un bajo nivel en la Calidad de la Formación Profesional de los alumnos de los ISPP. De allí que los coeficientes de correlación encontrados son altos, de lo que se puede inferir que, a valores bajos en las variables dependientes, corresponden valores bajos en la variable dependiente. Lo que significa que el Coeficiente Tratamiento del Currículo y la Insuficiente Capacitación Profesional del docente, produce un bajo nivel de la Calidad de la Formación Profesional de los Alumnos.
- Lo anterior no significa que se desconozca la influencia de otras variables como por ejemplo, el factor económico. Pero es el caso que, por los datos que proporciona la literatura relativa al tema, se

confirma que estos factores son los más relevantes en la Calidad de la Formación Profesional.

- Los Datos Obtenidos permiten adicionalmente realizar las predicciones acerca de la influencia de los factores estudiados conociendo la medida en que influyen, es decir, su peso en la producción del fenómeno, o sea en la Calidad de la Formación profesional.
- Pero el tratamiento estadístico realizado mediante la regresión múltiple permite establecer que efectivamente las puntuaciones de Y, Calidad de la Formación Profesional, regresiona en función de los factores causales tratamiento curricular y capacitación profesional.
- El Coeficiente de Correlación Múltiple (R^2) hallado es del orden 0.873 lo que significa un alto nivel de correlación.
- La Prueba F, adecuada para determinar la significación de este tipo de datos arroja un índice de 239.139, valor muy superior al punto crítico establecido en las tablas que es de 3.14, lo que significa que existe influencia significativa entre las variables X_1 y X_2 , con respecto a Y.
- Todo lo anterior permite adoptar la decisión de aceptar la Hipótesis alterna que sostiene que la Variable Tratamiento Curricular y Capacitación Profesional del Docente, influyen en la Calidad de la Formación Profesional de Alumnos del ISPP y rechazar la hipótesis nula que sostiene lo contrario.

- Sin embargo para realizar mayores generalizaciones sería necesario replicar estos estudios en muestras más grandes, tanto de profesores como de estudiantes.
- De todos modos podemos afirmar que la muestra de institutos seleccionados es una estratificación adecuada porque de este modo hemos estudiado entidades representativas en la Región Norte, Centro, Sur, Costa y Selva del territorio nacional.

De igual manera en la tesis de la Dra. Natalia Rodríguez del Solar, titulada *Diagnostico Curricular de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y propuesta de un perfil profesional con perspectiva andragógica*” (1988) se llega a las siguientes conclusiones:

- La investigación, ha permitido comprobar las causas de algunas deficiencias significativas del Currículo y del Perfil Profesional del Licenciado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- El actual Currículo de la Facultad de Educación, no ha sido elaborado de acuerdo a los elementos básicos de la Planificación Curricular, a nivel Macro, Meso y Micro, causa principal de las deficiencias detectadas.
- A nivel de Macro Planificación Curricular, no posee en forma específica los elementos de Iniciación y Orientación (IN-0) del Currículo, como son:

- Fundamentos del Currículo.
 - Perfil Profesional del egresado de la Facultad de Educación, y
 - Prospectiva, para su reajuste permanente.
-
- Como el Currículo carece de fundamentos, su actual estructura no responde a las exigencias y demandas de la realidad socio-económica y cultural del país, condicionando una formación teórica, academicista e intelectualista, restringiendo la validez externa e interna del Currículo.
 - A nivel de Meso Planificación Curricular, la autora ha verificado que los elementos de Planificación y Organización (PL-O) son omitidos. Así como el objetivo de la mayoría de las asignaturas de las especialidades de Historia y Geografía y de Biología y Química.
 - En cuanto a los elementos de Participación y Administración (PA-A) de la Planificación Curricular, los estudiantes universitarios de Educación, no son considerados como adultos, los profesores, educandos y egresados no actúan integrados, se descuidan los elementos de ejecución y los recursos físicos y materiales son insuficientes e inadecuados.
 - La estructura curricular analizada, no se fundamenta en los Principios Básicos de la Doctrina Curricular, generando distorsión, incoherencia e incongruencia en el Plan de Estudios.

- Del análisis de los sílabos de las asignaturas de las dos especialidades (Historia y Geografía y Biología y Química), así como de los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes, se ha comprobado que el actual Currículo de ambas especialidades poseen una marcada orientación intelectualista, por cuanto la mayoría de los objetivos de las asignaturas se refieren al campo cognoscitivo, descuidando los aspectos afectivo y psicomotor del educando.

- Los docentes encuestados, plantean como alternativas de solución a esta problemática de la Facultad de Educación, las siguientes acciones:
 - Planificación Curricular mediante equipos multidisciplinarios.
 - Actualización docente, mediante eventos sobre currículo.
 - Participación permanente de autoridades, docentes, estudiantes, administradores y egresados.
 - Cambio de la estructura orgánico-administrativa de la Facultad.
 - Proyección a la comunidad en proyectos de desarrollo productivo-educativos.

- El Plan de Estudios, en general, y el Currículo, en particular, no son ampliamente difundidos entre docentes y alumnos de la Facultad de Educación, para analizarlos y participar en su reestructuración.

- No se practica el principio didáctico de “aprender a aprender”, es decir no se orienta a los estudiantes en las técnicas participativas que garanticen el autodominio, el autoaprendizaje y la creatividad.

- El actual Perfil Profesional del Licenciado de la Facultad de Educación de San Marcos, no está claramente definido porque no se han precisado los elementos que los conforman, como son: rasgos básicos deseables en la personalidad del futuro egresado, conocidos como *indicadores “Alfa”*, y rasgos básicos deseables en el campo ocupacional del futuro docente, es decir las funciones, roles o áreas de incumbencia donde se desempeñará, conocidos como los *indicadores “Beta”*.

- En atención a los resultados de la encuesta, el 55% de los Profesores encuestados no conoce el Perfil Profesional actual, expresado en objetivos.

- Mucho más desalentador es que el 90% de los docentes encuestados, desconoce total y/o parcialmente las áreas que conforman el Perfil Profesional. Tales áreas deben ser:
 - Científica
 - Social
 - Técnica, e
 - Investigación

- Del análisis de los sílabos se infiere que, la gran mayoría de profesores de las especialidades de Historia y Geografía y de Biología y Química, no contribuye acertadamente a la formación de los rasgos del Perfil Profesional del futuro docente, por cuanto se interesa mayormente por la enseñanza de los contenidos de las asignaturas, descuidando la formación de sus cualidades personales (*Indicadores "Alfa"*) y capacitación en el ejercicio de las funciones (*Indicadores "Beta"*) que desempeñará en su vida profesional.
- Del análisis del Plan de Estudios y de las encuestas aplicadas a los docentes, se comprueba que se descuida notoriamente la formación administrativa adecuada del futuro profesional de la Educación.

La tesis titulada "La Educación a Distancia como alternativa de capacitación laboral. El caso del Programa de Formación a distancia en técnicas Bancarias en el Banco de Crédito del Perú", presentada por el Dr. Julio Martinat Olivera (1996), llega a las siguientes conclusiones:

- El curso de Introducción a la Banca del Programa de Formación a Distancia en Técnica Bancaria, permite dar los cimientos de la Cultura Bancaria e Institucional B.C.P. Esta afirmación puede sostenerse por los resultados obtenidos en la presente investigación.

- La modalidad de enseñanza aprendizaje recomendada es la modalidad mixta, Educación a Distancia, con predominancia de la Fase de Auto aprendizaje.
- Los efectos del curso Introducción a la Banca del Programa de Formación a distancia se están observando claramente cuando encontramos que existen diferencias significativas entre los promedios de ambos grupos, luego de aplicar la Prueba T.
- Es altamente significativo además, que el grupo 2 haya alcanzado un promedio de 14, superior a 12, criterio mínimo de aprobación del Programa de Formación a distancia.
- Es también importante notar que el grupo 1 ha alcanzado un promedio de 10 inferior a 12.

La revisión de las conclusiones de las tesis mencionadas permite reforzar el planteamiento de la Hipótesis de la presente investigación, que sostiene que la aplicación de un currículo integral y de un eficiente sistema de soporte, incrementan significativamente los niveles de calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

Por otra parte, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, se observa una gran preocupación por modernizar la gestión administrativa, mediante el mejoramiento de los instrumentos de medición de la calidad del currículo y del sistema de soporte. Con el

concepto sistema de soporte nos referimos al apoyo administrativo que requiere todo proceso técnico pedagógico.

Así, a partir de 1993 se realizaron una serie de eventos para rediseñar el Plan de Estudios. La nueva estructura curricular propuesta parte del análisis diagnóstico del currículo oficial vigente en 1993; la información analizada permitió obtener datos relevantes con respecto a la calidad de la formación profesional de nuestros egresados.

Entre los principales problemas hallados, se reportaron los siguientes:

- ❑ Escasa formación en investigación.
- ❑ Escasa y poco definida práctica docente.
- ❑ Excesiva cantidad de asignaturas.
- ❑ Superposición de contenidos programados.
- ❑ No se trabaja por competencias.
- ❑ Desconexión con la realidad - pluricultural del país.
- ❑ Desarticulación con la realidad.

En 1994 se elaboró la Propuesta Curricular para las cuatro escuelas profesionales: Inicial, Primaria, Secundaria y Educación Física de la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

El perfil profesional de esta propuesta curricular comprendía los siguientes aspectos:

- Personal
- Profesional
- Social

El perfil profesional de las escuelas se redactó basándose en el perfil profesional del educador en general. Los objetivos curriculares de la Facultad guardan relación con el perfil profesional. Los objetivos curriculares, los perfiles y el plan de estudios de las cuatro escuelas tienen la siguiente estructura:

ÁREAS	CRÉDITOS
Área de Formación General y Humanística (F.G.)	27
Área de Formación Científica (F.C.)	44
• Comunes	25
• Especialidad	19
Área de Formación Tecnológica (F.T.)	53
• Comunes	31
• De Especialidad	22
Área de Formación Específica (F.E.)	50
• Electivos	20
• Específicos	30
Área de Actividades y Talleres (ACT.)	12
• Talleres	06
• Actividades	06
Área de Prácticas Profesionales (P.P.)	14

Con respecto a los factores que influyen en la calidad de la gestión de los procesos de formación profesional hemos revisado diversos autores, así

hemos hallado el trabajo realizado por Serafín Antúnez y Joaquín Gairin ¹ quienes afirman que: *“La Elaboración del Proyecto Curricular del Centro debe guardar coherencia con las demás directrices institucionales y con la realidad y posibilidades del centro en que se realiza. Es importante considerar, en este sentido, las relaciones conceptuales que mantienen entre sí los diferentes documentos que conforman el proyecto global del centro”*. Los autores denominan Proyecto Curricular del Centro a lo que nosotros llamamos Currículo y distinguen dos aspectos:

- El Modelo Antropológico
- El Modelo Pedagógico

Según los autores citados, los indicadores del Modelo Antropológico son los siguientes:

- La libertad de las personas.
- El valor de la solidaridad.
- La participación de las personas en la realidad social.

Todo ello constituye el Ideario del Centro Educativo.

En el Modelo Pedagógico consideran los siguientes indicadores:

¹ Serafín Antúnez y Joaquín Gairin. 1996, pág. 38 y sgts.

- El desarrollo de la capacidad crítica.
- El dominio del conocimiento.
- Los valores humanos como justicia, libertad, responsabilidad.
- La promoción de los procesos de colaboración y de integración.
- El cultivo de los valores democráticos.
- La gestión de los participantes.

Para los autores, todos ellos constituyen el Proyecto Educativo.

Las relaciones entre el Modelo Antropológico y el Modelo Pedagógico, se evidencian cuando se analizan los supuestos que subyacen en cualquiera de los modelos de intervención propuestos y empleados en procesos educativos. Asumir que la educación debe potenciar la capacidad crítica y proporcionar conocimientos, solo tiene sentido cuando se piensa en un modelo de persona libre.

Otro trabajo relacionado con el tema del presente estudio es el de Aguerando, Uralde y Walther², quienes sostienen que *“La interacción que intencionalmente promueve el docente para lograr el desarrollo positivo del proceso de enseñanza-aprendizaje, se basa en la Investigación Acción que tiene como objetivo fundamental actuar con eficacia para innovar y transformar nuestra práctica cotidiana en el aula y fuera de ella”*.

² Aguerando, Uralde y Walther, 1990 pág.30

Para los autores citados, *“La Investigación Acción promueve una relación muy estrecha entre el conocimiento y la acción, constituyendo una de las herramientas más importantes y eficaces para introducir mejoras sustantivas en nuestra labor docente buscando la transformación de nuestros centros educativos en beneficio de los niños y las niñas contribuyendo con el mejoramiento de la Calidad Educativa”*.

2. BASES LEGALES

La Educación Peruana tiene su fundamento en la Constitución Política del Perú, Art. 21 que a la letra dice: *“el derecho a la educación y a la cultura es inherente de las personas. La educación tiene como fin el desarrollo integral de la personalidad. Se inspira en los principios de la democracia social. El estado reconoce y garantiza la libertad de la enseñanza”*

La investigación se fundamenta en la Ley Universitaria N° 23733 Capítulo III, Art. 11, Capítulo V, Art. 43, Art. 51, Inc. “C”, Capítulo VI, Art. 58, Inc. “A”, Capítulo VII, Art. 65; que a la letra dice:

Artículo 11: *“Los Departamentos Académicos son Unidades de Servicios Académicos, específicos a la Universidad, que reúnen a los profesores que cultivan disciplinas relacionadas entre sí. Coordinan la actividad académica de sus miembros y determinan y actualizan los Sílabus de acuerdo con los requerimientos curriculares de las Escuelas”*.

Artículo 43: *“Es inherente a la docencia universitaria la investigación, la enseñanza, la capacitación permanente y la producción intelectual”.*

Artículo 51: *Son deberes de los profesores universitarios;*

c) *Perfeccionar permanentemente sus conocimientos y capacidad docente y realizar labor intelectual creativa.*

Artículo 58: *De conformidad con el estatuto de la Universidad los estudiantes tiene derecho a:*

a) *Recibir una formación académica y profesional en un área determinada libremente escogida, sobre la base de una cultura general.*

Artículo 65: *“La investigación es función obligatoria de las Universidades, que la organiza y conduce libremente, igual obligación tienen los profesores como parte de su tarea académica en la forma que determine el Estatuto. Su cumplimiento recibe el estímulo y el apoyo de su Institución.*

En el estatuto de la U.N.F.V. 2001, aprobado con Resolución RR 01258-23 NOV 2001, Artículo 167: *La Escuela Profesional es la unidad encargada de la formación de los estudiantes en determinada carrera. Sus funciones son: la Planificación, la Coordinación y Ejecución del currículo respectivo.*

Capítulo I del Régimen Académico, Artículos 63-64: *Los currículos tendrán en el Régimen Anual 34 semanas, con un creditaje de 200 créditos, y en el régimen semestral 17 semanas.*

Artículo 164: *Cada facultad evaluará, periódicamente, los currículos de las carreras profesionales que imparte en sus escuelas profesionales.*

La evaluación se inicia en la Escuela Profesional a través de los Coordinadores, posteriormente se ratifica la evaluación por una Comisión Académica Curricular de la Facultad en coordinación con los departamentos de Tecnología y de Educación.

3. BASES TEÓRICAS

3.1 EL CURRÍCULO

3.1.1 Evolución del concepto

Una definición de Currículo depende de la teoría educativa que se asuma, o de las dimensiones de la planeación educativa que se relacionen con ella. Las dimensiones que destacan son las siguientes:

- **Dimensión social:** Porque la planeación es realizada por grupos humanos.

- **Dimensión técnica:** Toda planeación supone el empleo de conocimientos organizados y sistemáticos derivados de la ciencia y tecnología.

- **Dimensión política:** Planear es establecer un compromiso con el futuro y se debe eslabonar con lo jurídico - institucional.

- **Dimensión cultural:** La cultura entendida como un contexto.

- **Dimensión prospectiva:** Es la más importante, porque al incidir en el futuro hace posible proponer planeamientos inéditos.

Se han propuesto numerosos conceptos de currículo. Muchas veces ha sido definido en su traducción del latín como *“curso de vida”*. En la Edad Media fue concebido como: *“conjunto de disciplinas”*. En el siglo XIX fue conceptualizado como: *“conjunto de materias que habrá que estudiar en la escuela”*. Algunos autores dicen *“que el currículo no es ese documento frío, alejado de la realidad, sino la vida misma que experimenta el educando en la Escuela”*. Esta idea se expresó claramente en un documento titulado: *“Estudios Básicos sobre el Currículo en el Sistema*

Educativo Peruano”, en ella se define el currículo: “*Como un conjunto de experiencias de aprendizaje que los sujetos de la educación viven en una sociedad y en un proceso histórico concreto que han sido previstas con el fin de dinamizar su propio desarrollo integral como persona y como sociedad organizada*”⁽³⁾

El desarrollo de la Psicología llevó a plantear una educación activa y centrada en el interés y necesidades del niño, que se cristalizó a fines del siglo pasado y primeras décadas del siglo XX, que fue conocida como Escuela Nueva. La exigencia de formación de los trabajadores para esta propuesta, inspira la realización de la llamada Escuela del Trabajo. Esta nueva perspectiva obligó a cambiar, a su vez, el concepto de currículo. Después de la Segunda Guerra Mundial se propagó mucho el término *sistemas*, debido a las computadoras, máquinas autocontroladas, vehículos espaciales, etc.

El avance de la ciencia y la tecnología crea problemas de formación profesional y ocupacional que conducen, además, a una modificación del concepto de currículo, al punto en que en países anglosajones se le considera como: “*conjunto de experiencias de aprendizaje*”⁽⁴⁾.

⁽³⁾ Comisión Técnica de Curriculum del Ministerio de Educación, Estudios Básicos sobre el Curriculum en el Sistema Educativo Peruano, INIDE, Lima 1976, pág. 23.

⁽⁴⁾ CISE/BUC; Lineamientos Básicos para el trabajo Curricular; Perú; 1987.

Algunos especialistas consideran que la fuente primigenia del currículo es la persona del educando. Otros sostienen que toda la acción educativa debe originarse en la problemática social y debe tender a la ruptura de las estructuras que limitan la satisfacción de las necesidades humanas.

Veamos algunos conceptos: Bobbit, en *"The Curriculum"* (Boston, 1918), asumiendo una apreciación psicológica desarrollista, que coincide con la aparición de los tests, sostiene que el currículo *"es todo lo que los niños y jóvenes deben hacer y experimentar a fin de desarrollar habilidades que los capacite para decidir asuntos de la vida adulta"*.

Saylor y Alexander, en *"Planing curriculum for schools"*, asumen un enfoque sistemático y sostienen que el currículo es un plan para facilitar conjuntos de oportunidades de aprendizaje, (currículo como plan) para alcanzar amplias metas y objetivos específicos (abarca medios y fines), para una población identificable, atendida por una unidad escolar ⁽⁵⁾

Caswell y Campell en *"Curriculum Development"* (Nueva York, 1935), asumen que el currículo tiene que ver con acciones de tutoría. Para los citados autores, el currículo comprende todas las experiencias del alumno bajo la orientación del profesor.

⁽⁵⁾ Saylor Alexander; Planteamiento del Curriculum en las Escuelas Modernas; Ed. Troquel S.A.; Buenos Aires; 1970; pág. 15.

La UNESCO en “*Curriculum: revision and resarch*” (Educational Studies and Document, París), asume un enfoque sistemático y sostiene que el currículo está constituido por todas las experiencias, actividades, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el profesor o tenidos en cuenta por él, en el sentido de alcanzar los fines de la educación.

Manuel Heredia y colaboradores, sostienen que el currículo es la organización integral de los elementos que participan en el proceso educativo: las competencias, los contenidos, las estrategias metodológicas, los materiales didácticos, las experiencias y la evaluación. Para el autor citado, el currículo comprende la previsión, el desarrollo y la regulación del proceso educativo en un determinado contexto social.⁽⁶⁾

Las definiciones seleccionadas pueden interpretarse de manera lineal y no lineal. Un sistema lineal establece una visión del currículo estructurado alrededor de una elemental relación que va, de manera directa, predeterminada y sin posibilidad de variar su sentido, desde los medios a los fines. Un sistema no lineal, es aquel que permite que el currículo tenga flexibilidad, que el especialista entre en él desde cualquier punto, que pueden obviarse componentes, revertir su orden y trabajar con más de uno a la vez.

⁽⁶⁾ Manuel Heredia Alárcon, Amado Rodríguez Caldas; Texto Autoformativo; Módulo; Diseño Curricular y Planificación de Programas Educativos; Diploma de Gestión Educativa en Salud; Facultad de Medicina;

3.1.2 Concepciones curriculares

a) **El racionalismo académico.** Subraya que la educación debe estar fundada en la verdad y no en opiniones, creencias o valores transitorios. Así basándose en la verdad, la educación es una virtud y una realización para la mente, por lo que la existencia reside en el significado del conocimiento. La educación es esencial para el hombre en el sentido que ella le permite comprender cómo debe vivir como individuo, como miembro de la sociedad. Esta concepción asigna al saber una especie del valor supremo, basado en el realismo clásico, del cual deriva la forma superior de la educación: el desarrollo de la mente.

Según esta concepción, lo importante es estudiar la creación del conocimiento a través de los sistemas de investigación que son propios de las distintas disciplinas o formas cognoscitivas. El racionalismo académico es un enfoque que se preocupa del desarrollo de la mente del individuo, pero desde el punto de vista de lo que es bueno para la sociedad. El individuo aprende y desarrolla sus capacidades mentales, pero la sociedad es la que determina qué es lo que debe aprender. Pone énfasis en la importancia de aprender conocimientos estructurados en materias.

b) Currículo como proceso tecnológico. De acuerdo con esta concepción, lo importante es cómo se entrega la información y se preocupa en encontrar los medios, mecanismos, estrategias y tácticas necesarias para educar eficientemente al mayor número de alumnos. La tecnología, es la aplicación de conocimientos organizados en la resolución de problemas específicos de la educación.

Señala que en cualquier innovación curricular, la información debe llegar más rápida y eficazmente a todos los participantes en el proceso educativo, cuya meta es el desarrollo de conductas útiles para el alumno. Este énfasis lleva a poner el acento en la participación activa del educando en el proceso, en el uso de incentivos para la motivación y en la aplicación de la evaluación formativa.

Es un enfoque que se preocupa del desarrollo de conductas en los alumnos. Como no tiene las suficientes bases filosóficas, se puede decir que existe una tendencia a adecuarse a contenidos ya establecidos. Tiende apoyarse más en los valores sociales y económicos que en valores individuales.

Esta posición curricular enfatiza el valor de lo eficiente, de lo activo, de lo visible y no de lo que no se ve. Se otorga más importancia a lo externo que a lo interno. El enfoque está centrado en el presente y en

el futuro de corto alcance. En términos de planificación curricular, su empleo resulta adecuado en casos que existan planes centralizados.

- c) Currículo como proceso cognitivo.** Esta concepción concede importancia tanto a los contenidos como a los procesos cognoscitivos. Se centra en el análisis de cómo la persona llega a conocer y qué es lo que conoce.

Esta concepción es producto de la explosión de la información. Según Chadwick, ésta se duplica cada 15 años. Desde esta óptica, se pone de manifiesto la imposibilidad de un aprendizaje enciclopédico, y por el contrario, lo que debe desarrollar en el alumno son destrezas generales para aprender. Plantea que es necesario que los educadores reconozcan que la enseñanza y el conocimiento evolucionan y que no es posible dominarlo todo. Una persona debe poseer las tácticas, estrategias y conocimientos prácticos que los capaciten para adquirir nuevos conocimientos a predecir su propia capacidad para aprender. La persona debe ser capaz de resolver problemas y estar en posesión de destrezas especiales que le permitan recuperar información.

Este enfoque, dirigido hacia el desarrollo de estrategias cognitivas, define la inteligencia como la capacidad que tiene la persona de

dominar un medio, de dominar sistemas de símbolos asociados con este medio e interpretar y usar éstas en beneficio suyo y de la sociedad.

El cognoscitivismo se preocupa de: a) que lo crítico del aprendizaje no es el cambio de conducta visible, sino el cambio de estructuras internas y b) que el aprendizaje debe incluir estrategias y tácticas mentales específicas para mejorar la capacidad de aprender contenidos.

d) Currículo como realización personal. Señala que todo desarrollo curricular debe orientarse en términos de las necesidades de desarrollo de la persona. La posición está centrada en el alumno y orientada hacia su desarrollo y crecimiento.

Este enfoque sostiene que el alumno debe sentirse cómodo en la acción educativa. Enfatiza la auto-relación y la idea de que el individuo debe conocerse y aceptarse. Asimismo, que el hombre posee dignidad y que la educación debe desarrollar los valores inherentes a la naturaleza humana⁽⁷⁾

⁽⁷⁾ Publicado por la Facultad de Educación de la Universidad nacional Mayor de San Marcos: Clifton B. Chadwick; Principios Básicos del Currículo: Definición, constante, enfoques y concepciones; Lima – Perú; 1995. Págs. 1, 22, 23, 25

3.1.3 Características del currículo

Existen diversos caracteres del currículo, pero los más significativos resultan aquellos que permiten demostrar la viabilidad del mismo. Precisamente, el currículo surge como respuesta a aquella rigidez de los antiguos programas de instrucción.

Estas características, entre otras, son las siguientes:

- **Es verificable:** Es el resultado de un análisis objetivo de la realidad.
- **Es sistemático:** Reúne procesos organizados y programados secuencialmente.
- **Es continuo:** Posee un mecanismo retroalimentador, que le permite ser ajustado y evaluado.
- **Es flexible:** Es susceptible de reajustes internos para escoger, seleccionar y utilizar conocimientos y situaciones que permitan una individualización de la enseñanza tomando como base los factores psicosociales y económicos del estudiante.

- **Es adaptable:** Es toda acción orientada interna y externamente como respuesta a las necesidades del desarrollo nacional, regional y local, de acuerdo a las características del educando y de su medio.

- **Es innovador:** Entendido como la optimización del proceso enseñanza-aprendizaje lo que se traduce en una renovación constante de las estructuras curriculares a fin de desarrollar e incorporar, en forma continua, las innovaciones tecnológicas.

- **Tiene alcance:** Entendido en el sentido de la amplitud nacional.

- **Es participativo:** En el sentido que suscita una colaboración consciente, solidaria y responsable de la población para el desarrollo de los recursos humanos.

- **Es masificable:** Porque presenta alternativas educativas flexibles que permitan atender la creciente demanda social de educación superior al absorber una gran cantidad de estudiantes.

3.1.4. Lineamientos doctrinarios del currículo

- La Estructura Curricular debe partir del diagnóstico de la realidad.

- La Estructura Curricular Universitaria debe responder a las motivaciones e intereses y expectativas permanentes de los estudiantes.
- La Estructura Curricular Integral debe responder a las demandas para integrarse al proceso productivo y al desarrollo del país. En consecuencia la estructura debe ser debatida periódicamente, con la participación de todos los estamentos generándose un clima de confiabilidad. En este sentido, el soporte administrativo eficiente, incrementará la calidad del desarrollo de las funciones administrativas de la institución, tales como la planificación, la organización, la ejecución, el control y la evaluación, para resolver, de inmediato, los problemas que surgan en cada nivel, de tal manera que no se generen conflictos.
- El Currículo debe preveer experiencias que demuestren a los educandos el nuevo tipo de sociedad que se desea y las mayores posibilidades de realización personal dentro de esta sociedad.

3.1.5. Orientaciones contemporáneas del currículo universitario

Aunque de institución a institución pueden existir marcadas diferencias en cuanto a las técnicas concretas de diseño curricular, la mayoría de los

currículos vigentes en las universidades, en la actualidad pueden agruparse, de manera general, en los siguientes modelos: tradicionales, de derivación de objetivos y de tendencias globalizadoras. Sin embargo, es necesario aclarar, en primer lugar, que esta clasificación se refiere exclusivamente a las características principales de cada modelo ya que existen diversas formas de clasificación, de acuerdo con los criterios de cada autor o de los mismos fines de las investigaciones, como por ejemplo, por la articulación (rígidos y flexibles); y, en segundo lugar, en la práctica curricular no existen de forma pura, sino que en los casos concretos pueden encontrarse elementos de uno u otro, por lo que su identificación con cualquiera de ellos sólo refleja los momentos esenciales de su diseño y estructuración.

a) Modelos tradicionales

El diseño curricular en los modelos tradicionales se caracteriza porque, a partir de un consenso general sobre las características del futuro profesional, en términos de conocimientos, hábitos y habilidades, entre las partes involucradas, el proceso está centrado en la etapa de la determinación de los contenidos. En ocasiones, éstos se analizan ya agrupados en forma de asignaturas, sin considerar la estructura interna de las mismas ni su contribución al logro de los objetivos.

Podría ser que la experiencia del profesor – planificador y su

conocimiento de las diversas disciplinas puede sustituir el análisis detallado de los contenidos, pero esta aseveración no reconoce que:

- a) Asignaturas de la misma denominación pueden cumplir diferentes objetivos y, por tanto, exigir diferente nivel de profundidad de acuerdo a las carreras. Los contenidos están en función de los objetivos de la enseñanza y esta relación sólo es posible comprenderla en un análisis detallado de los mismos.
- b) Los contenidos son elementos que tienen gran dinamismo, producido por el desarrollo acelerado de la ciencia y la tecnología, por lo que deben ser revisados continuamente.
- c) En los equipos de planificación curricular, generalmente no hay representantes de todas las disciplinas académicas.

Así, definidos los contenidos, se procede a su agrupamiento (en el caso de que no se haya partido de las asignaturas), y se fijan los límites principales que caracterizan al plan de estudios, como porcentajes de horas o créditos que corresponden a los semestres o años académicos, agrupaciones de asignaturas (Ciencias, humanidades, idioma extranjero, etc.), número de horas y créditos por asignatura y formas de enseñanza; y se solicita a cada Departamento y éstos a los profesores que definan su

contribución al mismo.

Este tipo de currículo es el caso típico de las instituciones en las cuales el proceso de diseño curricular se realiza sin considerar un marco filosófico conceptual que lo fundamente y su lugar es ocupado por la tradición, la comparación con los planes de estudio de otras instituciones, etc. Una característica adicional es que, generalmente, el proceso no es participativo, sino que se encarga a un especialista o grupos reducidos de ellos quienes, por su propia composición, no pueden considerarse representativos de la profesión y ello se refleja en las prioridades que se conceden en el currículo a los diversos elementos que lo componen.

El currículo tradicional tiene como ventaja principal que facilita la acción administrativa por la propia simplicidad de los procesos de planificación y porque no introduce cambios sustanciales en el quehacer institucional que puedan afectar intereses personales o de grupo. Pero paradójicamente, esta ventaja trae consigo consecuencias negativas, ya que ha hecho prevalecer el currículo tradicional sobre otras propuestas pedagógicamente más avanzadas, puesto que los directivos no necesitan emplear mucho tiempo ni recursos en la administración curricular, constituyendo el marco ideal para la libertad de cátedra a ultranza y los modelos napoleónicos de universidades, en los que cada unidad académica se convierte en una isla, con casi total autonomía y escasas

relaciones entre sí y sin cabida para los procesos de evaluación institucional, en términos de calidad.

Entre otras debilidades de estas orientaciones, cabe mencionar las siguientes:

- No brindan una propuesta pedagógica coherente, a partir de la idea de enseñanza – aprendizaje, como los objetivos, los contenidos, las formas de enseñanza y el sistema de evaluación.

- Duplican contenidos y se observan ausencias de contenidos esenciales. Como consecuencia de que las contribuciones de los departamentos académicos y los profesores no se realiza sobre la base de una coordinación efectiva, en función del perfil profesional. En la práctica universitaria, los contenidos están asociados a la carga lectiva que deben asumir los docentes y ésta, a su vez, determina el monto de las remuneraciones y la cantidad de profesores de un departamento. De ahí la tendencia de las diferentes áreas académicas de tratar de incluir la mayor cantidad posible de sus contenidos en los planes de estudio. No debe olvidarse tampoco que, tradicionalmente, el concepto de poder se asocia a la cantidad de subordinados que tiene un jefe o responsable de determinada área. Este exceso posibilita que algunas asignaturas incluyan elementos que ya debieron

haber sido asimilados en períodos anteriores o que van a ser objeto de estudio en niveles subsiguientes, provocando las duplicaciones mencionadas.

Como el tiempo de formación es limitado, la tendencia de impartir el mayor volumen de información provoca que exista una sobrecarga de los alumnos, a los cuales se les dificulta la asimilación real de todo el material impartido, trayendo como consecuencia un bajo nivel de eficiencia académica y altos índices de deserción, además de los conflictos emocionales y del sentido de frustración que crea en los estudiantes. La necesidad de encontrar un límite a la información a impartir exige la racionalización de contenidos, proceso que se realiza, en muchos casos, sobre bases no fundamentadas, en un proceso de negociación que provoca que, en última instancia, existan contenidos esenciales para la profesión que no se incluyen en el currículo.

- Por las mismas características del proceso de diseño curricular se produce una articulación deficiente de los distintos contenidos de una asignatura o entre asignaturas, que exige esfuerzos especiales a profesores y alumnos para vencer, con éxito, estas incoherencias, propósito no siempre logrado pues los mismos no estaban considerados en la planificación inicial, por lo que se carece del tiempo y los recursos necesarios.

b) Modelos de derivación de objetivos

Las referencias más importantes a los modelos basados en la derivación de objetivos se remontan a la década del 50, en Estados Unidos, aunque alcanzan su mayor auge, en la práctica curricular universitaria, en las décadas del 60 y 70. En la literatura especializada se citan como sus principales representantes a B. S. Bloom, H. Taba, R Tyler y R. Mager.

En la mayoría de estos modelos, puede apreciarse una influencia declarada o manifiesta de la corriente psicológica del conductismo, de ahí que los objetivos de aprendizaje se definan como objetivos conductuales, los cuales se clasifican, a su vez, en cognoscitivos, afectivos y psicomotores, definiendo tres áreas diferenciada de la conducta humana, a pesar de que algunos de sus autores, como el mismo Bloom, establecen la unidad de la conducta como una premisa. No obstante lo anterior, representantes de esta tendencia tan reconocidos como Hilda Taba, cuya obra es una de las que más ha influido en la teoría y práctica curricular latinoamericana de la segunda mitad del siglo, no dejan de reconocer las debilidades del conductismo para el desarrollo de una correcta estrategia de aprendizaje (H. Taba, 1974).

Los métodos de derivación de objetivos se basan, en la práctica, en el paso de objetivos generales o terminales, definidos como un conjunto de

conductas características de profesionales expertos, a objetivos temáticos –particulares o intermedios– de los cuales se derivan, a su vez, los objetivos de las actividades docentes concretas (la clase, el laboratorio, etc.) a los que se les denomina objetivos específicos. Estos últimos constituyen la base para la selección de los contenidos, los cuales, después de una agrupación adecuada, dan lugar a las distintas disciplinas y asignaturas.

Este procedimiento supone la fragmentación de las conductas complejas en pasos simples, los cuales constituyen el objeto de asimilación. Se trata de que estos pasos sean tan simples que disminuyan las posibilidades de que el alumno cometa errores.

Según Bloom: *"De uno u otro modo, en tanto los comportamientos más sencillos puedan entenderse como componentes de los más complejos, será posible concebir el proceso educativo como una labor que se construye a partir de los elementos simples"*. (1971:17)

De acuerdo con esta concepción, los contenidos deben seleccionarse sobre la base de estos pasos simples, partiendo de la premisa de que la aprehensión de los mismos garantiza el dominio de la conducta compleja. Sin embargo –y su no reconocimiento es quizás una de las principales debilidades del método– esta complejidad implica el ejercicio simultáneo de conocimientos y habilidades de diferente naturaleza y este hecho

exige la organización del proceso docente en forma integral. Es decir, aunque debe reconocerse el carácter analítico de las ciencias y las disciplinas de ellas derivadas, el proceso docente también debe contener momentos integradores, previamente planificados e incluidos en el Plan de Estudios, sin esperar que el proceso de integración se produzca de manera espontánea.

Los conductistas, conscientes de esta debilidad, plantean que las conductas simples aprendidas deben integrarse para alcanzar la conducta compleja. Ello queda sin embargo como una simple declaración de principios, puesto que en la práctica real, se ha visto que es muy difícil lograrlo, sobre todo para las conductas complejas como son las habilidades profesionales.

En la práctica curricular, y de acuerdo a su relación con el objeto de la profesión, estos modelos reconocen cuatro tipos de objetivos para la enseñanza universitaria:

- Objetivos de las disciplinas especiales, que contienen los conocimientos y habilidades propios de la profesión. Usualmente se denominan objetivos generales, terminales o finales. Son los primeros que hay que definir y a ellos corresponden los últimos ciclos del Plan de Estudios.

- Objetivos de disciplinas básicas específicas, que proporcionan los conocimientos previos, necesarios para que el estudiante esté en condiciones de asimilar las disciplinas especiales y además, completan la formación científica general en el sentido que más específicamente interesa a la carrera.
- Objetivos de las disciplinas básicas, que proporcionan la preparación científica básica de los estudiantes, sirven de fundamento a las básicas específicas y son la continuación lógica del nivel de entrada del estudiante, por lo que en la definición de los mismos, deben tenerse en cuenta los programas cursados en el nivel educacional precedente.
- Objetivos de las disciplinas y actividades correspondientes a las ciencias sociales, la educación física, la formación estética y otras que contribuyen a la formación integral de la personalidad del educando.

Los métodos de derivación de objetivos presuponen un considerable avance con respecto a los currículos tradicionales y de hecho muchos de sus principios fundamentales han trazado pautas importantes que hacen necesario su consideración en cualquier sistema de planificación de la enseñanza. Entre estos valores Canfux destaca los siguientes:

- Confieren mayor claridad al papel de los objetivos en el proceso de formación profesional.

- Proporcionan una clasificación concreta de los objetivos que permite deducir los resultados esperados en las conductas de los alumnos.

- Ponen a disposición de los educadores un sistema adecuado para la descripción y clasificación de los procedimientos de evaluación.

- Permiten comparaciones entre programas educativos.

- Aunque en este aspecto presenta las debilidades ya mencionadas, contribuyen a lograr una mayor sistematización y organización de los contenidos, al proponer un marco coherente para su selección.
(Canfux, 1992)

- A pesar de estos valores, los métodos de derivación de objetivos tienen desventajas que deben ser consideradas. Entre ellas destacamos las siguientes:
 - Conducen a una excesiva fragmentación del conocimiento y las habilidades que, al no responder a las características reales de la actividad profesional, dificultan la asimilación de actividades complejas

que son, precisamente, el caso típico de las tareas profesionales. Esta característica ha conducido, en algunos casos, a que la estructuración lógica de la carrera en tres ciclos: Estudios Generales (ciclo básico), Básico Específico y Ciclo Específico de la Profesión; se transforme en estructuración cronológica, situándolos uno a continuación del otro en el Plan de Estudios; organización que ha traído como consecuencia una falta de vinculación entre los diferentes tipos de disciplinas, el desarrollo de asignaturas con objetivos propios, ajenos al perfil; falta de motivación de los alumnos por la carrera, altos índices de deserción, así como otras de carácter administrativo.

- De la interrelación provocada por el método taxonómico resulta una estructuración muy rígida del contenido de estudios que puede obstaculizar su actualización y perfeccionamiento didáctico sistemático.
- Provocan resistencia de los departamentos académicos y de los mismos profesores que intentan proteger la influencia tradicional de sus áreas de conocimientos en el Plan de Estudios.

Por último, es preciso reconocer que no todos los modelos de derivación de objetivos han tenido un corte conductista. Los objetivos, como categoría pedagógica, establecen los fines de la enseñanza y, por tanto, se han establecido como elemento central de la planificación educativa. El

reto consiste en vincular esta realidad con las exigencias de un fundamento psicológico adecuado y un procedimiento de derivación que no compromete a la integralidad.

La práctica pedagógica ha demostrado que un plan con deficiencias es preferible a ninguno. En este sentido, pese a sus debilidades, la derivación de objetivos ofrece resultados muchos más prometedores para el logro de los fines educacionales, que la inercia usual de los métodos tradicionales.

c) Tendencias globalizadoras del currículo

La globalización del currículo es una tendencia que surge como respuesta a la excesiva fragmentación del conocimiento, propia de los currículos tradicionales y de derivación de objetivos. De éstos se critica, sobre todo:

- La falta de vinculación entre disciplinas y asignaturas, entre formación básica y especializada y entre teoría y práctica.
- La desvinculación de la escuela y la enseñanza de la realidad económica, social y política en la cual se encuentra inmersa.
- La pasividad de alumnos y profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- El excesivo tecnicismo del proceso de derivación de objetivos, así como de la elaboración de los contenidos que ha provocado una excesiva rigidez y fragmentación de los planes y programas de estudios. (González, 1992)

La esencia de esta tendencia la constituye el paso de una visión fragmentada a una globalizada (integrada) de la realidad. Se plantea que el punto de partida de la enseñanza debe constituirlo la realidad compleja y no sus elementos aislados. Esta tendencia se refleja en el diseño curricular, en la organización de los contenidos en torno a problemas complejos, multidisciplinarios y alejados de las disciplinas tradicionales.

En la práctica pedagógica han existido diversas formas de globalización entre las que caben citarse.

- Por “Centros de Interés”, propuesta por O. Decroly, basada en la organización de la enseñanza de acuerdo con aspectos de interés o necesidades de los alumnos.
- Por “Proyectos”, en la cual los alumnos deben resolver problemas de interés trabajando en equipo.

- A través de temas de la vida práctica, que permiten integrar contenidos de naturaleza diferente.

- A través de temas de la realidad económica, política y social, cuyo análisis exige el concurso de diversas disciplinas.

- Por “Temas Transversales”, en los cuales se agrupan contenidos que contribuyen a la formación de habilidades o aptitudes, que sólo pueden lograrse a través de varios períodos académicos, y se refieren, generalmente, a fines vinculados con la formación integral de los alumnos.

- Por “Objetos de Transformación” los cuales se definen como un problema complejo y relevante de la profesión o de la sociedad. Esta forma es típica de la denominada enseñanza modular, una de las formas más conocidas de globalización curricular en la enseñanza superior.

En un objeto de transformación pueden intervenir varias disciplinas, como reflejo de la complejidad de la profesión. Los temas de las disciplinas involucradas son tratados de manera simultánea, en función de los requerimientos y características del objeto. El sistema modular se estructura, generalmente, por troncos y áreas. En el “tronco general” se

abordan problemas generales comunes a todas las profesiones, buscando lograr interrelaciones entre las disciplinas, como por ejemplo: la preservación del medio ambiente, el desarrollo de la cultura en la sociedad, etc. A continuación se desarrollan los “truncos divisionales” en las cuales se abordan temas comunes a grupos de profesiones de relativa familiaridad (ciencias naturales, humanidades, ingenierías, etc.). En las “áreas” se abordan los problemas específicos de cada profesión, previamente identificados.

La enseñanza modular no sólo supone una nueva estructuración de los objetivos y los contenidos, sino también de las formas de enseñanza, que busca una participación más activa de profesores y alumnos. El proceso de enseñanza – aprendizaje se estructura buscando una mayor interrelación de la docencia, la investigación y la extensión, lo cual se manifiesta en el alto contenido de tareas de investigación y extensión que deben resolver los alumnos, preferiblemente en forma grupal. De esta manera el aprendizaje no es sólo global y reflexivo, sino también activo.

Los métodos de globalización del currículo han aportado importantes valores a la planificación de la enseñanza, entre los que deben citarse:

- Plantean un enfoque multidisciplinario de la enseñanza vinculado al reconocimiento complejo de la realidad y al hecho de que por tal

motivo el proceso de aprendizaje debe tener también un carácter integrador. En este sentido se evita la fragmentación de los contenidos, característica de la enseñanza tradicional y de los métodos de derivación de objetivos.

- Trata de lograr un mayor vínculo de la educación con la realidad social en la cual tiene lugar. Esta realidad se concibe no sólo como un marco dado, sino como un objeto que debe ser transformado por la actividad del hombre; no es casual que en la enseñanza modular los objetos de estudio se denominen “objetos de transformación”.

- La enseñanza se concibe como un proceso activo, por parte de estudiantes y profesores, lo cual debe redundar en un mayor nivel de asimilación de los contenidos. El papel activo de los mismos, no es por demás sólo un medio para el aprendizaje efectivo, sino también una preparación para la posterior transformación activa de la realidad.

Sin embargo, el currículo globalizado presenta algunas debilidades que han constituido una gran limitación para su adopción y generalización, entre las que cabe citarse:

- El proceso de diseño, desarrollo y evaluación curricular es extremadamente complejo. Exige la participación simultánea y

permanente de profesores de todas las disciplinas académicas, para poder lograr los resultados integradores derivados de la multidisciplinariedad.

- Aunque desde el punto de vista teórico, sus fundamentos se remontan a inicios del siglo, su introducción en la práctica curricular universitaria es relativamente reciente (década del 60), además de ser extremadamente novedosa desde el punto de vista del currículo tradicional. Esta situación tiende a producir gran resistencia al cambio de amplios sectores de la institución, tanto del área académica como de la administrativa. Debe tenerse presente que la implementación de modelos de esta naturaleza, generalmente debe estar acompañada de importantes transformaciones en la estructura organizativa de la universidad, que implican modificaciones en los roles y las relaciones de poder al interior de la institución.

- El enfoque multidisciplinario condiciona la necesidad de que, en ocasiones, estén presentes, simultáneamente, varios profesores en clases y que, a su vez algunos de ellos sólo participen en una parte de período lectivo. Ello, unido a la ruptura de la estructura organizativa tradicional, confiere una alta complejidad a la administración del personal, sobre todo a la organización del trabajo docente.

- La reorganización de los contenidos en forma diferente a cómo aparecen tradicionalmente sistematizados en la literatura científica, dificulta la utilización de la bibliografía por parte de estudiantes y profesores, afectando, por tanto, su aplicabilidad efectiva.

- En el caso de los profesores, la globalización supone una nueva orientación de su formación especializada, hacia las exigencias integradoras del currículo. Ello supone grandes esfuerzos de recalificación profesional, sobre todo en los aspectos docentes pues, aparte de las propias exigencias que se derivan del nuevo rol de profesor, no se puede pasar a un nuevo tipo de educación con las concepciones pedagógicas tradicionales.

- Existe el peligro de que un exceso en la globalización alrededor de los problemas concretos de la realidad, conduzca a una ruptura de la lógica de la ciencia y con ello a la pérdida de su objeto y de su sistema conceptual, derivando en un pragmatismo extremo.

Aunque subsisten algunas experiencias que merecen destacarse, en el caso de América Latina, por ejemplo, los de la Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Xochimilco en México y de la Universidad Nacional de Loja, en Ecuador, también las debilidades del modelo han conducido a varios experimentos fallidos en la última década, de ahí que,

prescindiendo de los aspectos extremos, deba rescatarse sobre todo una exigencia a una mayor integralidad del currículo, en contraposición a la fragmentación derivada de los otros enfoques.

d) Otras tendencias de currículo universitario

Además de los elementos referidos a los enfoques de diseño curricular, otro aspecto que debe considerarse en los procesos de planificación lo constituye el grado de flexibilidad y articulación del currículo. De acuerdo con este criterio, los currículos se clasifican en rígidos y flexibles, aunque en la práctica pedagógica lo más frecuente es encontrar elementos de ambos en casos concretos.

Antes de analizar ambos casos es necesario, primeramente, analizar los conceptos de articulación y flexibilidad desde el punto de vista curricular, ya que no siempre empleamos en el mismo sentido. Se entiende por articulación de los contenidos, el nivel de coherencia en las secuencias de los mismos a través del plan de estudios, referida ésta a la necesaria relación que debe existir entre ellos para el logro de los objetivos del perfil profesional y al grado de secuencialidad entre contenidos de una o varias disciplinas de acuerdo con la lógica de las respectivas ciencias, de manera que permita la asimilación efectiva de los mismos. La articulación debe darse en el plan de estudios: entre el nivel precedente y el

universitario, entre la formación profesional y el post grado, entre período académico (años, semestres, etc.) entre disciplinas, entre asignaturas y entre contenidos de una misma disciplina y asignatura.

Se entiende por flexibilidad del currículo a la posibilidad de que distintos alumnos de la misma profesión lo desarrollen de manera diferenciada, porque:

- a) No existe una secuencia rígida entre los contenidos.

- b) Existen asignaturas electivas que pueden ser seleccionadas por los alumnos, de acuerdo a sus intereses y generalmente bajo la orientación de un profesor, que le confiere una peculiaridad distintiva a cada profesional.

En los currículos rígidos, existe una secuencia única y obligatoria de acuerdo a la cual los alumnos desarrollan el plan de estudios de la carrera. En este caso no existen cursos electivos, por lo que todos los estudiantes de una misma profesión están obligados a aprobar las mismas asignaturas.

En los currículos flexibles, los alumnos pueden seleccionar la secuencia en la que cada uno, individualmente, desarrollará su plan de estudios, en

el marco de una definición general establecida en dicho plan, acerca de las articulaciones entre las asignaturas que se expresa en un sistema de prerequisites. Adicionalmente, el currículo se estructura en asignaturas obligatorias (comunes a todos los alumnos de la profesión) y asignaturas electivas de las cuales los estudiantes deben seleccionar una determinada cantidad, hasta completar las exigencias curriculares entre ambas para acceder al título profesional y/o grado académico. La selección se realiza de acuerdo a los intereses de los alumnos y generalmente bajo la supervisión de un tutor.

La opción entre currículos rígidos y flexibles puede depender de diversas circunstancias, entre las que destacan las características de la profesión y las posibilidades económicas de la institución. Existen carreras que, por su naturaleza, exigen una rígida articulación entre sus contenidos, como puede ser el caso de la Medicina, Ingenierías y Ciencias. En estos casos es recomendable la implementación de currículos con bajos niveles de flexibilidad. En el caso de las Ciencias Sociales, Económicas y Administrativas, la flexibilidad de currículo puede ser mayor. Sin embargo, las exigencias actuales de la formación profesional hacen que en ambos casos las posibilidades de elección sean mínimas. El núcleo central de la profesión es básicamente rígido, no sólo en cuanto a su obligatoriedad, sino también en su secuencia. No se puede optar, por ejemplo, entre Cálculo II y Lengua II. Las mayores posibilidades de flexibilización están

dadas en la elección de determinada especialización dentro de la misma carrera o en las inclinaciones diferenciadas hacia determinadas asignaturas de cultura general, que no condicionan el ejercicio profesional.

Desde el punto de vista económico, en los casos en que la cantidad de alumnos no sea muy alta o los recursos escasos, es preferible concentrar los esfuerzos en un número reducido de asignaturas, en este caso únicamente obligatorias o con muy pocas electivas, con el objetivo de disminuir los costos.

La principal ventaja de los currículos flexibles radica en que brinda un marco adecuado a las exigencias de individualización de la enseñanza, sustentada por la mayoría de los pedagogos contemporáneos, en las propuestas de modificación de la educación tradicional, a lo largo del presente siglo, y que tiene su fundamento en las diferentes capacidades de aprendizaje, intereses culturales, etc., de los estudiantes. Ello permite que los alumnos puedan establecer un balance personal de carga y capacidad, en dependencia de los factores tiempo, posibilidades de asimilación, recursos económicos, intereses, etc. Para la institución universitaria, el currículo flexible supone trasladar al alumno parte de la responsabilidad por el éxito o fracaso en los estudios y por el ajuste entre educación y empleo.

Como principales desventajas debe reconocerse primeramente, el hecho ya mencionado de que la flexibilidad es inversamente proporcional a la articulación entre los contenidos, por lo que el logro de los objetivos del perfil profesional requiere de una planificación curricular muy precisa, con una supervisión permanente y un alto nivel de integración entre las diferentes áreas académicas y los profesores, aspectos éstos que en la práctica no han mostrado ser precisamente las características dominantes de los currículos flexibles, sino más bien de los rígidos. Por otra parte, los procesos de administración académica como la matrícula, la evaluación, el registro de notas y la elaboración de los horarios de clase adquieren mayor complejidad. En algunos casos como pueden ser los de matrícula reducida, puede haber también sub-utilización de las capacidades docentes, tanto infraestructurales como de profesores, laboratorios, equipos, etc.

En el caso de los currículos rígidos, sus principales ventajas radican en una mayor articulación entre los contenidos, lo que permite lograr un mayor dominio de las habilidades profesionales a la vez que simplifica la administración académica. Su principal debilidad es que no es posible lograr una individualización de la enseñanza, lo que obliga a que alumnos de bajo aprovechamiento, de aprovechamiento promedio o de altos niveles de aprovechamiento, tengan que avanzar al mismo ritmo, a la vez

que no es posible una diversificación de la formación de acuerdo a los intereses culturales y profesionales de los estudiantes.

La variante más extendida del currículo flexible es el Sistema de Crédito Académico, que tiene su fundamento en el desarrollo de un "sistema contable" para expresar las exigencias curriculares y por tanto el avance de los alumnos, de acuerdo al plan de estudios. En este sistema que tuvo su origen en los Estados Unidos a fines del siglo pasado, las horas de estudio (enseñanza) se expresan en una unidad común, el crédito. Los valores que se dan a cada hora por tipo de actividad difieren de país a país, pero generalmente son homogéneas nacionalmente para un mismo nivel, aunque pueden variar de uno a otro (pre y post Grado), lo que permite establecer equivalencias en los avances curriculares de los estudiantes permitiendo una mayor permeabilidad interinstitucional, aspecto en el que radica, precisamente, su mayor fortaleza. Tiene como debilidad, en cambio, la misma concepción que le dio origen, que radica en la suposición de que el aprendizaje es igual al tiempo invertido, de ahí que el énfasis se sitúe en la acumulación de créditos, y no en la adquisición de habilidades profesionales, las cuales, de todas maneras son difíciles de lograr en un sistema de este tipo.

Este sistema se ha convertido en el instrumento más usual para la contabilización del avance curricular en la mayoría de los países de

América Latina. Sin embargo, en la actualidad, su esencia se ha desnaturalizado un tanto, en la medida en que sólo mantiene su función contable y no juega casi ningún papel desde el punto de vista académico – curricular, que fue el que en sus orígenes lo hizo prevalecer. Si en algunas universidades se eliminara hoy día la contabilidad en base a créditos, realmente ello no traería mayores consecuencias académicas. La diferencia entre decir que a un alumno le faltan treinta y cinco créditos o diez asignaturas para culminar sus estudios, no reviste de ninguna trascendencia, aunque desde el punto de vista pedagógico la segunda expresión es mucho más significativa.

Todo currículo requiere una renovación permanente, de allí que las universidades pensaron y decidieron crear, en su organización, una comisión que se encargará de comprobar donde se acertó, donde se falló en el currículo, de modo que se puedan realizar los ajustes correspondientes. Esta comisión tendrá el carácter de permanente.

e) Modelos de planificación curricular

La Planificación como fundamento de las situaciones de enseñanza aprendizaje, responden a un **modelo teórico del currículo**, en la que se distinguen varios niveles operativos, en cada uno de los niveles se

analizan los componentes y sus relaciones, estableciéndose cuatro niveles:

1. **ELABORAR EL CURRÍCULO**, que presenta tres niveles operativos que son:

- **Nivel Macro:** IN – O Elementos de iniciación y orientación.

Son los que originan y dan consistencia al currículo; delimitan las bases y alcances de toda la estructura curricular. Estos elementos se dividen en:

a. Basamentos, que son:

- Sociológicos
- Antropológicos
- Históricos
- Psicológicos
- Socioeconómicos
- Políticos, legales
- Zona de influencia de la Institución.

b. Perfil, que incluye:

- Indicadores Alfa (α): rasgos básicos deseables en la personalidad del futuro egresado;
- Indicadores Beta (β): rasgos básicos deseables en el campo educacional y profesional.
- Prospectiva: pertinencia futura del perfil.

- **Nivel Meso:** PL – O Elementos de Planificación y Organización.

Que comprende:

- a) Estrategias curriculares (dirección).
- b) Especificaciones curriculares (objetivos terminales).
- c) Programa de asignaturas (módulos, unidades, laboratorios).
- d) Plan de Estudios (agrupa a las asignaturas).
- e) Diseño del Sistema de Evaluación.
- f) Elaborar los Silabos.

- **Nivel Micro:** PA – A Elementos de Participación y Administración.

Se tiene en cuenta:

- El potencial humano,
- Recursos Económicos
- Recursos Físicos

2. INSTRUMENTAR LA APLICACIÓN DEL CURRÍCULO, en la que se

considera:

- Actualizar a los docentes.
- Elaborar los Instrumentos de Evaluación.
- Seleccionar y/o elaborar los Recursos Didácticos.
- Adaptar el Sistema Administrativo al Currículo.

- Adquirir y/o adaptar las instalaciones físicas

3. APLICAR EL CURRÍCULO, en la que se considera:

- Orientación para fijar los objetivos de aprendizaje.
- Adaptación por niveles educativos.
- Coordinación con el aparato administrativo.
- Apoyo de los recursos didácticos.
- Supervisión Curricular.

4. EVALUAR EL CURRÍCULO, teniendo en cuenta

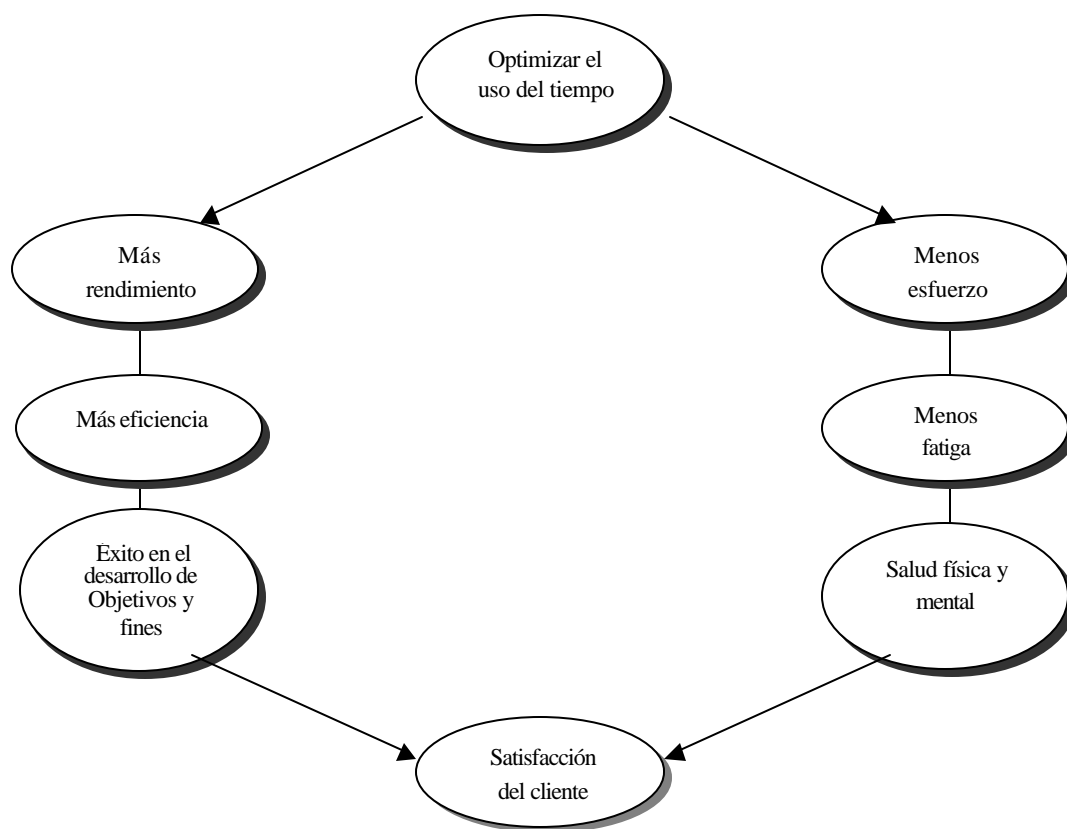
- Evaluar el sistema de evaluación (auto evaluación).
- Evaluar los silabos utilizados.
- Evaluar el Plan de Estudios.
- Evaluar los Objetivos Curriculares.

3.2 SISTEMA DE SOPORTE

3.2.1. Conceptualización

Administrar significa hoy en día un proceso de optimización del tiempo, recursos, energías, objetivos y fines institucionales para prestar un servicio o producir un bien que satisfaga las necesidades de los usuarios a quienes la institución tiene que servir satisfactoriamente.

Administrar es crecer, desarrollar, ir hacia delante, producir con calidad moral, técnica, empresarial y productiva.

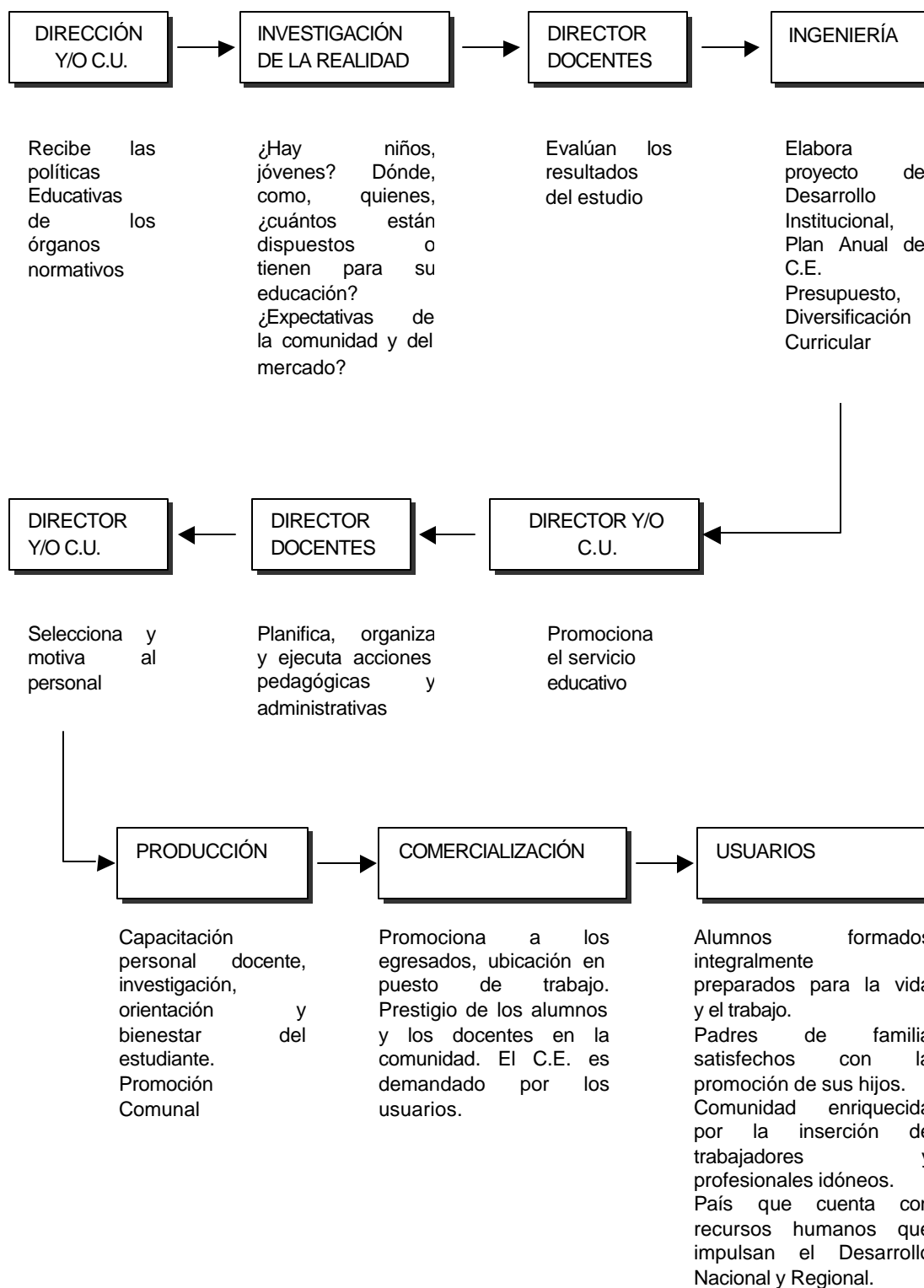


En el campo educativo, la administración se conceptualiza como la forma óptima de dar el servicio educativo y ello implica que el Director sea un gerente cuya responsabilidad es lograr el desarrollo y la calidad educativa para atender las necesidades y expectativas de los usuarios que desean

estudiar logrando su desarrollo humano, el mismo que se traduce en los perfiles del educando en su aspecto personal, social, ocupacional y profesional.

De igual manera la comunidad universitaria de la U.N.F.V. tiene la preocupación de dar una educación integral con calidad en la que desarrolle los estudiantes la comunicación, los conocimientos y el compromiso en todas sus acciones reflejándose ello en la imagen institucional.

En términos generales el Consejo de Facultad administra siguiendo un proceso óptimo que se utiliza en el siguiente esquema:



La Administración estudia las organizaciones para comprender su naturaleza, su dinámica, lo que pasa en ella, su funcionamiento, evolución, crecimiento, conducta y para lograr su conducción eficiente.

Las organizaciones son instituciones sociales creadas para producir bienes o servicios que satisfagan necesidades de la sociedad.

Sus características son:

- a) Son instituciones sociales y productivas
- b) Realizan diversas actividades
- c) Tienen una estructura
- d) Tienden hacia determinados fines, tienen una Visión y Misión que orientan su acción
- e) Tienen una relación de interacción crítica en el medio o contexto donde se desenvuelven.

3.2.2. Estructura Organizativa

La estructura académico administrativa de las universidades modernas tienen tres grandes objetivos:

- a. La Formación Académica – Profesional

- b. La Investigación Científica y Humanística
- c. La Proyección Social

En el Perú, de acuerdo con la Ley Universitaria 23733, las universidades se organizan en ciertas unidades llamadas Facultades que dentro de su ámbito académico buscan realizar los tres grandes objetivos. Al interior de las Facultades existen las Escuelas Profesionales y las Secciones de Post Grado, así como los órganos encargados del planeamiento, diseño, implementación, desarrollo y evaluación permanente de la formación académico profesional.

Las escuelas profesionales de la U.N.F.V., carecen de la línea Académica y tienen sólo la línea Profesional. Forman profesionales capacitados para aplicar sus conocimientos en la prestación de servicios en determinado campo laboral. Luego de cinco años, los estudios conducen al Grado de Bachiller y al Título Profesional.

3.2.3. Enfoques Administrativos

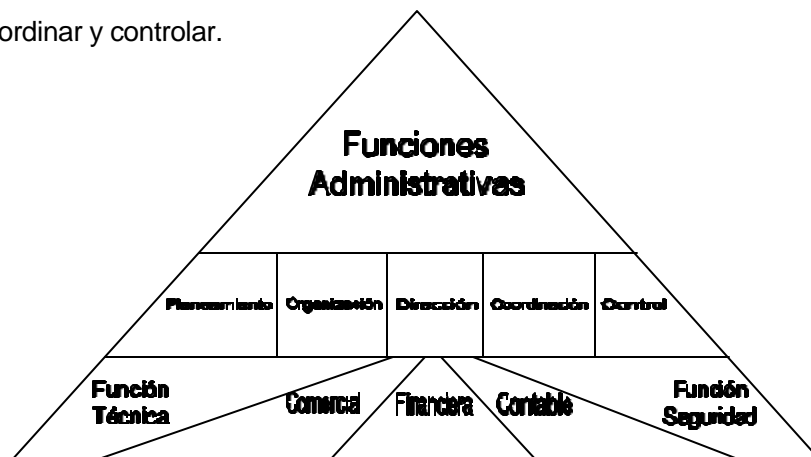
Administración Científica (1900 - 1925). El representante de esta corriente es Frederick W. Taylor, quien propone la organización racional del trabajo del operario para aumentar la eficiencia de la industria. Para lograr ello, plantea las siguientes medidas:

- Estandarización de métodos y procesos de trabajo.

- Análisis del trabajo y estudio de tiempos y movimientos.
- Estudio de la fatiga humana.
- División del trabajo y especialización del obrero.
- Diseño de cargos y tareas.
- Entrenamiento de trabajadores.
- Aumentos salariales y premios por producción.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Además propone 14 principios de la administración entre los que destacan: equidad, orden disciplina, autoridad, jerarquía, responsabilidad, etc.

Administración Clásica (1900 – 1925). Surgió en Francia con Henry Fayol. Esta corriente sostiene que a través de la racionalización de la estructura de organización se logrará aumentar la eficiencia de la misma. Establece funciones técnicas, comerciales, financieras, regionales, contables, administrativas.

Las funciones administrativas según Fayol son: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.



Administración humanística (1925 – 1940). Esta corriente sostiene que, a través de una adecuada satisfacción de necesidades psicológicas y sociales del trabajador y de condiciones de trabajo favorables, se logra aumentar la eficiencia de la organización. Hace énfasis en los individuos y el grupo social; en la organización formal e informal.

Postula los siguientes principios:

- El nivel de producción es resultante de la integración social.
- El comportamiento de los trabajadores está influenciado por las normas y los valores desarrollados por los grupos sociales que participan.
- Las recompensas y las sanciones sociales influyen significativamente en el comportamiento de los trabajadores. Hay que motivar al trabajador.
- Los grupos informales influyen con su escala de valores sociales, sus creencias y expectativas.
- Las relaciones humanas son el resultado de los contactos entre personas y grupos en la organización.

Administración neoclásica (1925 – 1945). Esta tendencia plantea la eficiencia de las funciones administrativas para aumentar la eficiencia y la eficacia de la organización. Las funciones administrativas que reconoce son las siguientes: planeación estratégica proyectada a largo plazo; planeación táctica efectuada para un ejercicio anual; planeación operacional efectuada para cada tarea.

Propone una organización a nivel global que abarque el diseño de todos los departamentos y toda la organización a través del ejercicio del liderazgo, el control medido a través del establecimiento de estándares, expresados en tiempo, dinero, calidad, unidades físicas, costos, medios e índices.

Propone la observación del desempeño, que es la búsqueda de la información precisa sobre aquello que se está controlando.

También contempla la comparación del desempeño con estándares preestablecidos para verificar eventuales desviaciones o variaciones a través de gráficas, informes, índices, porcentajes, medidas estadísticas.

Administración por objetivos (1945 – 1960). Esta corriente se conoce también como la administración por resultados (APO). Todos los gerentes

de una organización establecen metas a partir de objetivos globales fijados por departamentos y a nivel organizacional.

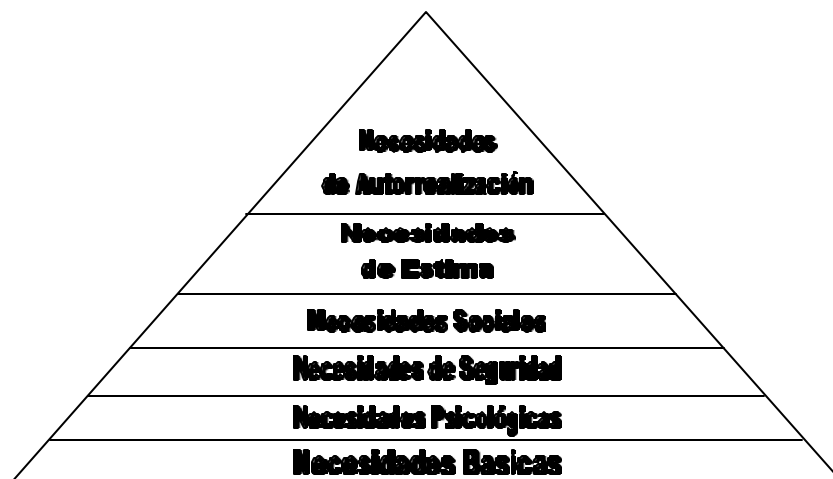
La planeación estratégica se refiere a la manera cómo una organización intenta explicar una determinada estrategia para alcanzar los objetivos propuestos. Se analiza el ambiente externo, los mercados, la coyuntura económica, las tendencias políticas, sociales, culturales, legales, etc., que afectan a la sociedad y a la organización. Implica el análisis de los recursos financieros materiales humanos, la estructura organizacional, evaluación del desempeño de la organización en función de los resultados de lucro, producción, productividad, innovación y desarrollo.

Así mismo, se plantea la formulación de alternativas estratégicas para buscar la forma de llegar a los objetivos.

Administración de la burocracia (1945 – 1950). Según esta corriente, se sostiene que la organización burocrática es la organización eficiente por excelencia. Otorga carácter legal a las normas y reglamentos, carácter formal a las comunicaciones, plantea procedimientos estandarizados, y reconoce jerarquía de la autoridad y especialización entre otros.

Administración behaviorista (1950 – 1960). Surgió en los EE.UU. Su participación es por los procesos y la dinámica organizacional, esto es el

comportamiento organizacional que se sustenta en el comportamiento, la motivación, los estilos de administración y el proceso de decisión. Según esta teoría, la motivación humana se basa en la teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow:



La teoría de Herzbert o de los factores. Sostiene que el comportamiento de los factores se basa en los factores higiénicos que se localizan en el medio ambiente que rodea a las personas y abarcan a las personas y las condiciones en que desempeñan su trabajo: el salario, tipo de supervisión, clima organizacional relacionados con la naturaleza del cargo, las tareas y desafío de la satisfacción profesional.

Administración cuantitativa. Se preocupa por construir modelos matemáticos para solucionar los problemas empresariales ya sea en las áreas de los recursos humanos, producción, comercialización, finanzas y

en la administración. Las soluciones se toman en base a las alternativas sustentadas en ecuaciones matemáticas y proyecciones.

Se calcula la incertidumbre, el riesgo, las probabilidades de éxito, minimización de costos y maximización de los beneficios. Se estudia la gestión, competencia demanda potencial y real.

Administración sistemática (1960 – 1970). Esta teoría es la aplicación de la teoría de sistemas de Von Bertalanffy, y permite un análisis de la organización como un sistema abierto que tiene interacciones e interrelaciones internas y con el contexto y esta orientada a fines.

El contexto técnico y el social se consideran en una interacción mutua y reciproca, en la que cada uno determina al otro.

Administración contingencial (1960 – 1970). Esta teoría sostiene que no existe método o técnica generalizada, valida para todas las situaciones. Lo que existe es una variedad de alternativas de métodos o técnicas para una situación determinada de la organización. Según esta tesis, las organizaciones se diferencian en tres núcleos organizacionales.

Nivel institucional o estratégico. Es el nivel compuesto por los propietarios y accionistas y es el nivel en el que se toman las decisiones y se establecen los objetivos y las estrategias para alcanzarlas.

Nivel intermedio o gerencial. Es el nivel institucional u operacional. Está constituido por profesionales y ejecutivos que transforman las estrategias en programas de acción.

Nivel operacional o técnico. Ubicado en las áreas inferiores de la organización y ejecuta las operaciones básicas de la organización.

Administración estratégica (1970 - 1980). Conduce a la organización a un desempeño exitoso y sostiene que una estrategia adecuada, flexible y entendida por todos los miembros lleva a un éxito seguro.

Administración para la excelencia (1980 – 1985). Según este enfoque, las claves para obtener la excelencia y el éxito empresarial son las siguientes:

- Predisposición para la acción. Ante todo, lo importante es actuar.

- Compromiso con el consumidor. Responde a los intereses de los consumidores y se preocupa por mejorar y diversificar su producción y más allá, tratando de ver en ellos a potenciales compradores, ven a personas que deben ser respetadas.

- Sistema de valores. Se concibe cómo hacer las cosas bien. Se da importancia al personal, a la calidad del servicio, a los miembros de la

empresas innovadores, a las comunicaciones, al crecimiento económico y a las utilidades.

Administración de la Calidad Total (1980 – 1990). Se enfoca el servicio o la producción cada vez más eficiente, a precios y condiciones más favorables y competitivos.

Administración de la Reinención (1990). Conduce a la organización del desempeño competitivo. Comprende la reingeniería de los negocios y de los procesos. Se asocia con los conceptos de valor agregado, globalización y calidad total.

3.3 CALIDAD DE LA GESTIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

3.3.1 Conceptualización de la calidad

La calidad de un producto es su aptitud para satisfacer las necesidades de los usuarios o consumidores al menor costo posible. Estas necesidades expresadas o potenciales deben ser traducidas y formuladas en relación con las diferentes etapas necesarias para obtener la calidad (definición, diseño, elaboración y empleo del producto).

J. M. Juran, conceptúa la calidad del producto como la aptitud al uso del mismo; para lograrlo relaciona los siguientes conceptos:

CALIDAD = Aptitud al uso

3.3.2. Caracterizar las Características de la calidad

Los elementos del producto, tales como los proceso y materias primas con los que se construye la calidad, son susceptibles de ser controlados en lo que a calidad se refiere.

Las características de calidad pueden ser:

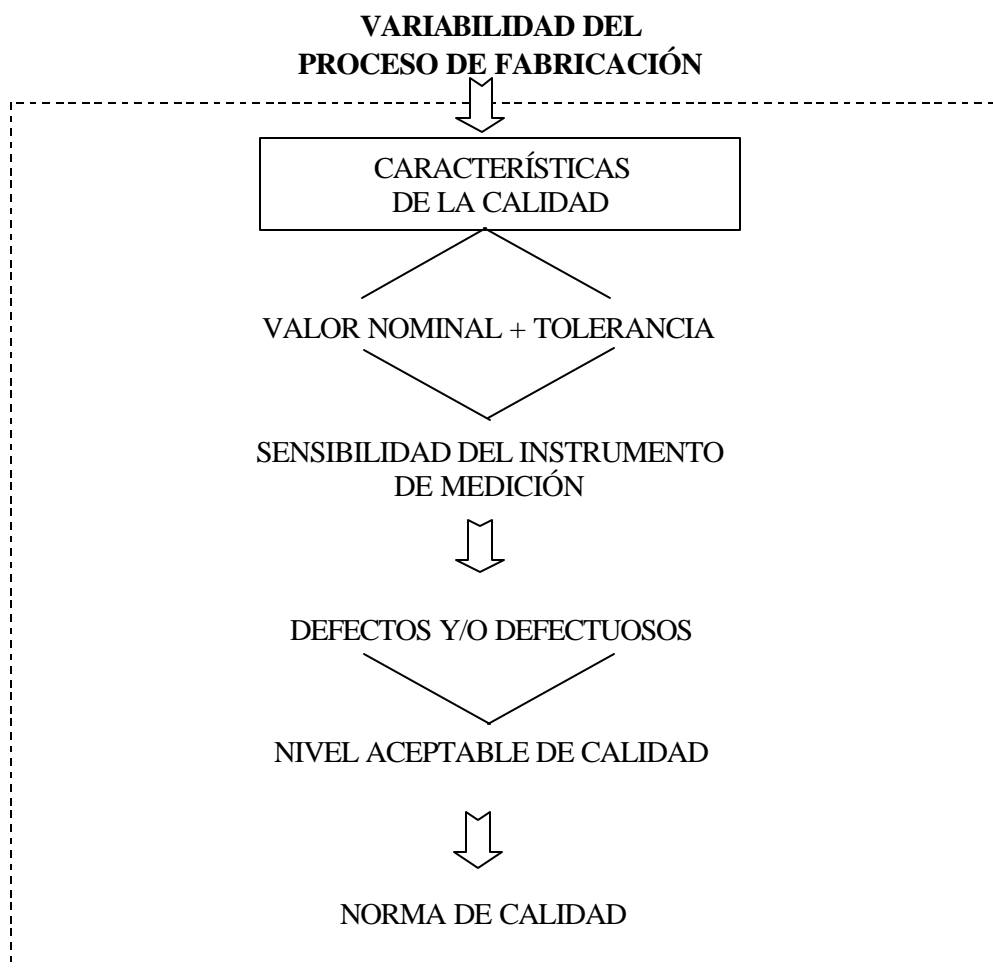
- a. Tecnológicas
 - Acidez
 - Temperatura
 - Cantidad de alcohol

- b. Sociológicas
 - Sabor
 - Olor
 - Color

- c. Contractuales
 - Provisiones garantizadas (repuestos, servicios, etc.)
- d. Éticas
 - Cortesía del personal de ventas
 - Honradez de los talleres de servicio

- e. Según el control estadístico de la calidad
 - Variables

- Atributos



3.3.3. Gerencia de la educación con el Método Deming

En la actualidad es necesario educar a todos los niños desarrollando destrezas y habilidades cada vez más amplias y apropiadas para el mundo moderno y complicado en que nos encontramos. Por ello, William Deming, ingeniero americano, concibe la empresa como un organismo

viviente cuya responsabilidad es no sólo la satisfacción de sus clientes sino también proteger y garantizar el desarrollo y seguridad de quienes viven al interior de ella, el bienestar de la comunidad y de la nación a través de la confección y entrega de productos y servicios de óptima calidad.

La calidad total pone énfasis en el mejoramiento de los procesos a través del Ciclo PHEA

P ————— Planificar
H ————— Hacer
E ————— Estudiar
A ————— Administrar

Esto constituye una buena alternativa para mejorar la calidad de la educación, aplicando los 14 pasos que propone:

1. Generar constancia en el propósito de mejorar el sentido educativo. La tarea principal de la escuela debe ser el desempeño exitoso de sus alumnos. Actualmente los objetivos son a tan largo plazo que no sabemos si el producto educativo es bueno o malo.

Cada centro educativo deber formular claramente sus objetivos y metas, esto produce niveles de calidad y estos elementos deben tener una manera de vida común, una cultura de calidad en el colegio.

2. Satisfacción de los usuarios del servicio educativo y lograr un servicio eficiente y eficaz. Se sugiere ampliar la educación centrada en el colegio hacia una educación orientada en el éxito de los alumnos. Generar conciencia para prevenir fracasos.

3. Dejar de depender de la inspección masiva como mecanismo de control de calidad. Prestar atención al dominio del conocimiento y de las destrezas. Se debe usar la autoevaluación. Dejar de evaluar profesores y aprendizajes por cumplir un horario. Hay que evaluar los conocimientos y destrezas aplicados a la vida real. Mejorar la calidad durante el proceso, previene el fracaso.

4. Maximizar el aprendizaje enfatizando resultados más que entradas y procesos. Buscar métodos y materiales que contribuyan al máximo aprendizaje, no sólo se debe reforzar el rendimiento en clase a través de pruebas sino recompensar la comprensión total.

5. Mejorar constantemente, y por siempre, la calidad del servicio. Mejorar la metodología y eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje para que conduzca al dominio de lo aprendido.

6. Instituir métodos modernos de entrenamiento para el personal docente y directivo. Los actuales métodos de perfeccionamiento no están de

acuerdo a los requerimientos reales para lograr calidad, miden horas de clase, de asistencia y así no se mide la calidad.

7. Tener líderes, no jefes. Se debe buscar la cooperación, colaboración y complementación impulsado por el director, donde cada miembro pueda aportar ideas para lograr las metas.
8. Erradicar el temor para que todos trabajen eficientemente. No culpar a los que se arriesgaron y fallaron. Los errores deben convertirse en incentivos para volver a realizar el trabajo, pero sin fallas.
9. Institucionalizar el trabajo en equipo. Todos deben trabajar con el único propósito de mejorar la calidad. Trabajar a través de materias interdisciplinarias.
10. Eliminar metas numéricas arbitrarias e inflexibles. No trabajar sólo para obtener buenos calificaciones, sino para comprender verdaderamente lo eficaz y la eficacia de aplicar lo aprendido a la vida.
11. Reemplazar la administración por cifras en el mejoramiento incesante. No administrar para lograr promedios superiores de once y la promoción del 75% de los alumnos sino en búsqueda de la comprensión profunda de lo aprendido.

12. Permitir que las personas puedan sentirse orgullosos de sus trabajos.

Eliminar barreras que impidan al docente sentirse orgulloso de su trabajo. Los profesores deben evaluar en términos del éxito de sus alumnos. El orgullo de la labor es propio de la sensación de autoeficacia.

13. Implementar la educación y la capacitación permanente. Se debe implementar la educación y capacitación para todos.

14. Participación total de toda la organización. Crear una estructura que impulse los trece pasos anteriores.

3.3.4. Los atributos del éxito según Deming

Idea - deseo: Por medio de un extraño y poderoso principio de alquimia mental que se nos ha descifrado, la naturaleza ha puesto en la concepción de la palabra IDEA una fuerza tal que en ella no se admite la palabra imposible, ni se acepta como realidad la palabra fracaso.

Fe: En nuestra vida, toda empresa empieza y da su primer paso a través de la fe. Tenga fe en que podrá lograr cuanto desea, porque la fe es sinónimo de seguridad. Por una ley psicológica inmutable, el hombre nunca desea aquello que no se cree capaz de lograr.

Autosugestión: A través de la sugestión repetida, nuestro subconsciente trabajará para nosotros. La facultad de concentrar en nuestra mente nuestro ardiente deseo, una y otra vez, hará que nuestro subconsciente acepte ese deseo como un hecho y empiece a idear métodos para convertirlo en realidad. Es ahí donde se originan las “corazonadas” o repentinas oleadas de pensamientos e inspiraciones que nos guían.

Conocimiento especializado: Conocimiento es poder, pero sólo en la medida que sea organizado hacia un plan de acción perfectamente definido y orientado a un fin claro y firme.

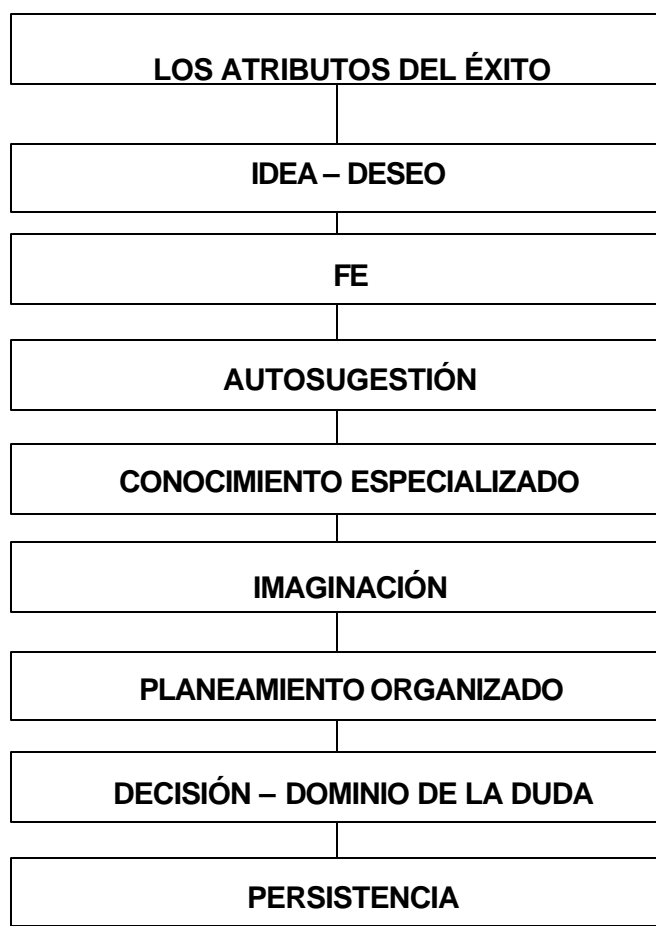
Deming recomienda fijarse una hora definida cada día para leer y estudiar, inscribirse en cursos que se ofrezcan sobre su especialidad. En la era actual, adquirir conocimientos es relativamente fácil para el hombre que se lo propone.

Imaginación: Es el taller donde se modelan todos los planes creados por el hombre. El impulso, el deseo, reciben forma y acción a través de la facultad imaginativa de la mente. El hombre puede crear todo lo que imagina.

Planeamiento organizado: Todo cuanto el hombre crea o adquiere, empieza en forma de idea y deseo; la idea y el deseo es el primer paso para convertir ansias ambiguas en forma concreta. A través de la imaginación se organizan los planes definidos para efectuar esa transición. Un planeamiento organizado es una promoción de ideas y ese es el perfil. Deming recomienda evaluarlo, perfeccionarlo, actualizarlo.

Decisión: dominio de la duda: Todos sentimos deseos de acumular dinero en más o menos abundancia; sin embargo, una gran mayoría de los humanos falta, sin excepción, porque tienen el hábito de tomar decisiones, si es que se toman muy lentamente, y en cambio, varían pronto y frecuentemente. Un objetivo perfectamente definido nos facilitará mucho el que nuestras decisiones no tenga esos cambios tan bruscos.

Persistencia: La calidad se obtiene solamente con esfuerzo y determinación. Muchos son los que empiezan una tarea con gran entusiasmo, pero tan pronto surge la menor dificultad la abandonan.



3.3.5. La Reingeniería

Es un tema común en muchas empresas. Consiste en el rediseño radical de procesos que se realizan en las instituciones, con el propósito de aumentar la capacidad de competir en el mercado, la reducción de costos y el mejoramiento de la calidad. Significa abandonar procedimientos establecidos desde hace años y mirar el nuevo trabajo en función de los objetivos estratégicos previstos.

En el campo educativo, la reingeniería ha recibido diversos nombres, entre ellos: innovación o rediseño del proceso de enseñanza-aprendizaje. La meta es siempre la misma: "Mejorar la calidad de la educación".

3.3.6. Gestión Educativa

La gestión consiste en crear las condiciones para que el futuro educativo que queremos lograr se concrete. En consecuencia, es dinámica y flexible, no pierde el horizonte ni olvida la realidad, diferenciando el operar del gestionar, porque opera lo que existe, lo que está establecido y se ha definido, se gestiona lo que se quiere lograr en el tiempo previsto mediante un proceso que se conduce, creando las condiciones para ello, razón por la cual un buen enfoque de gestión requiere ser holístico. La gestión educativa, en consecuencia, es el conjunto articulado de acciones

de conducción de una institución orientadas a lograr los objetivos educativos nacionales e institucionales.

Objetivos de la gestión educativa de calidad

- a) Desarrollar una cultura organizativa democrática y eficiente, con responsabilidades bien definidas dentro de las instituciones, con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación responsable y de comunicación transparente dentro de los diversos agentes de la comunidad.

- b) Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos creando las condiciones necesarias para su cumplimiento.

- c) Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas y los objetivos sobre los que se han tomado acuerdos.

- d) Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimicen.

Principios de la gestión educativa

Son los que orientan la gestión en el proceso educativo y son:

- **Gestión centrada en los estudiantes.** La razón de ser de la universidad son los estudiantes y todas las acciones de su conducción deben ser canalizadas para lograr este objetivo institucional. La organización, las normas los reglamentos, los procedimientos, el sistema de control y acciones cotidianas; no deben contradecir los objetivos establecidos el Estatuto y la Ley Universitaria.
- **Jerarquía y autoridad claramente definidas.** Permite garantizar la unidad de acción de la organización, en la cual la dirección dirige, impulsa, ordena, sin disminuir las competencias de cada instancia.
- **Determinación de quién y cómo se toman las decisiones.** Esto significa determinar la responsabilidad que le corresponde a cada persona, estamento, comisión y equipo en la toma de decisiones y en su resultado.
- **Claridad en definición de canales de participación.** Para que la participación de los miembros de la comunidad universitaria guarde coherencia con los objetivos institucionales, se debe establecer

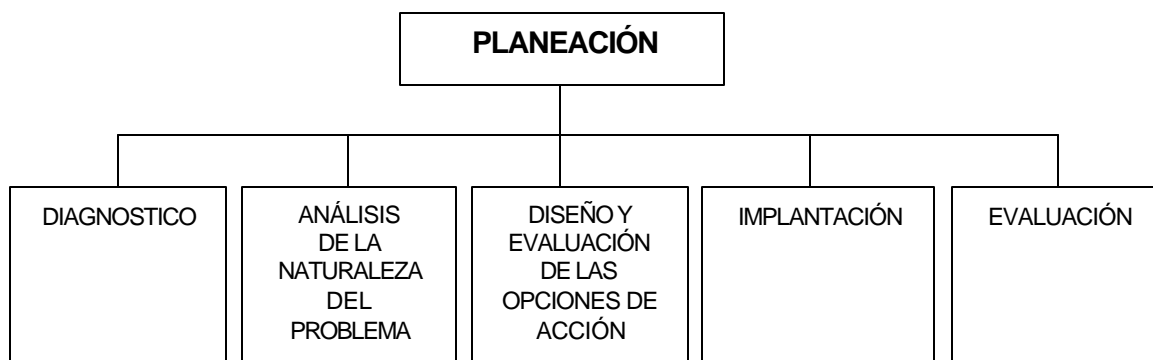
sistemas bien definidos, cada miembro debe conocer las formas, los momentos de su participación y la contribución coherente que esta debe tener con los objetivos institucionales, saber dónde, cuándo, cómo, porqué participar y que resultados.

- **Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización.** Se refiere a la necesidad de tener en cuenta las habilidades y competencia de cada persona para considerar su ubicación en el lugar en que tendrá mejor rendimiento y realización, lo cual contribuirá a optimizar el funcionamiento de la organización.
- **Coordinación fluida y bien definida.** Establecer instancias de coordinación ágil y oportuna, mejorar la sincronización de acciones, evitar esfuerzos innecesarios y permitir una mejor acción conjunta.
- **Transparencia y comunicación permanente.** Todas las acciones que se realicen a nivel de la institución universitaria deben ser conocida por los miembros de la comunidad. Esto contribuye a tener un clima favorable de relaciones, evitando sospechas, malentendidos y acusaciones innecesarias.
- **Control y evaluación eficaces y oportunas.** Para un mejoramiento continuo, el control debe proporcionar información que

orienta de manera oportuna las decisiones y asegure dirección que tomen las tareas en función de los objetivos institucionales.

Procesos de Gestión

a) **Planificación:** La planificación o planeación requiere de un proceso lógico y sistemático con la finalidad de que se ejecuten en las mejores condiciones posibles. En ello se distinguen las siguientes fases:



Según Taborga (1980 b. págs. 11-12), la Planeación Universitaria debe realizarse en base a cuatro supuestos:

1. Supuesto Epistemológico
2. Supuesto Axiológico
3. Supuesto Teleológico
4. Supuesto Futurológico

Para el autor, la planeación universitaria, por su amplitud e importancia, abarca las áreas académicas, administrativa, física y financiera, y propone clasificar las concepciones sobre la planeación con el siguiente criterio fundamentado en la temporalidad.

1. **Concepción retrospectiva:** que se basa en la exploración del pasado.
2. **Concepción prospectiva:** que se basa en la explotación de un futuro ideal.
3. **Concepción circunspectiva:** que se basa en la explotación de las circunstancias del presente.

Etapas de la planeación

Las etapas de la planeación son las siguientes:

1. Captación de la realidad
2. Formulación de valores
3. Diagnóstico de la realidad
4. Futuro deseado de la Universidad
5. Medida existente para actuar en la realidad universitaria

6. Futuro factible de la Universidad
7. Selección del futuro de la Universidad
8. Elaboración de Planes y Proyectos
9. Ejecución de Planes y Proyectos
10. Evaluación y seguimiento

El incremento de la matrícula en el nivel de Educación Superior ha provocado un aumento considerable de los recursos educativos, lo que exige una planeación. Asimismo, las necesidades actuales del país obligan el estudio de una planeación realizable, que debiera abarcar las dimensiones sociales, técnicas, políticas y culturales.

La dirección como factor del mejoramiento de la calidad

El trabajo fundamental de un Director es decidir acertadamente a varios niveles. Tales niveles son los siguientes:

NIVEL 1: Tomar decisiones que faciliten a los docentes desarrollar, con satisfacción y eficiencia profesional, el hecho pedagógico.

NIVEL 2: Tomar decisiones sobre los procesos administrativos e institucionales para garantizar que el servicio educativo ocurra de una forma sostenida, regulada y de acuerdo a normas y propósitos enunciados a nivel institucional.

NIVEL 3: El Director debe también tomar decisiones para garantizar que la institución educativa se adecue y responda a las necesidades y expectativas de las comunidades que atiende o en las que está ubicada.

Estos tres niveles de decisiones tienen características y exigencias diferentes. Poder decidir acertadamente para crear condiciones favorables al hecho pedagógico, requiere que el Director tenga una gran comprensión del fenómeno educativo en general y del hecho pedagógico en particular. Es decir, debe saber qué variables o factores lo afectan positiva y negativamente, bajo qué condiciones se puede esperar resultados, etc.

Poder decidir al segundo nivel, es decir, al nivel administrativo, se requiere una gran comprensión de la universidad como una institución social. La universidad no es sólo el lugar a donde los alumnos van a recibir clases; es un espacio social en donde se tramitan símbolos, valores, lenguajes y relaciones específicas. Los alumnos no aprenden solamente de lo que ocurre en la clase; aprenden también de la forma cómo discurre diariamente toda la institución. Por eso, las decisiones sobre la forma de definir y concebir el espacio físico, los horarios, la forma cómo deben relacionarse los profesores con los alumnos y los profesores entre sí, son decisiones que un Director debe pensar cuidadosamente porque todas ellas tienen implicaciones educativas.

Decidir acertadamente al tercer nivel es quizá más difícil. En los dos niveles anteriores el Director decide al interior de la institución porque el hecho pedagógico y los procesos administrativos están en y dentro de la institución. En este tercer nivel el Director decide, de alguna manera, sobre la institución como un todo. Debe tomar decisiones para buscar relacionar la institución de la mejor forma posible con la comunidad social. Este tipo de decisiones requiere, por parte del Director, un gran conocimiento del entorno social, de las expectativas e intereses de otras instituciones, de las limitaciones y posibilidades tanto de la institución que dirige como de los grupos y entidades con los cuales se debe relacionar.

El instrumento de trabajo que tiene el Director para el mejoramiento de la educación es la toma adecuada de decisiones. Decidir adecuadamente en un proceso educativo es tan importante como el proceso mismo, pues para lograr la excelencia educativa se requiere de múltiples factores, entre otros, de profesores efectivos, de condiciones pedagógicas adecuadas, etc.

Cultura de calidad

La calidad debe entenderse como una cultura, es decir, todo un hábito de hacer las cosas bien y de respetar lo que se ha acordado y establecido. El buen trabajo se basa en la confianza, la cual surge entre dos entes,

cuando existe la seguridad de que se respetará lo establecido entre ambos. Si no hay respeto, no hay confianza y por lo tanto no se puede delegar autoridad para el cumplimiento de un objetivo común, en consecuencia: *“no se puede producir con calidad sin disciplina”*; la calidad es un hábito porque se debe de llevar a cabo todos los días de manera natural y voluntaria; por tanto, además de la disciplina, deben estar presentes la constancia y la perseverancia como factores importantes en la cultura de calidad. La primera es la voluntad que identifica objetivos continuamente y la segunda es la voluntad que acepta los sacrificios necesarios para alcanzar dichos objetivos, *“lo que importa es el objetivo y no el tiempo para alcanzarlo”*. Se cree que la calidad es asunto del departamento de Ingeniería o Calidad, en el peor de los casos se afirma que es asunto de tres especialistas; sin embargo, la cultura de calidad debe ser entendida y aplicada por todos los que participan en una empresa o sociedad. El principal promotor de la calidad, no puede ser un especialista, sino cada uno de nosotros, por lo tanto *“la calidad empieza conmigo”*; la calidad se exige de los demás cuando uno es el primero en hacer las cosas bien y el primero en respetar a los demás a través de sus acciones. La congruencia es la pieza clave para el éxito en la promoción y desarrollo de la calidad. Es una actitud fácil de predicar pero difícil de demostrar en el diario quehacer. Aquí radica la importancia del compromiso y voluntad de la Alta Dirección de una empresa al iniciar un proceso de cambio hacia la calidad. Sin éstos dos factores nunca se

llegará a la Calidad Total razón por la cual *“la calidad se predica con el ejemplo”*; la calidad empieza con la educación y termina con la educación porque el medio y finalidad de la calidad es el desarrollo estable del hombre y de la empresa. Entonces, que las diversas herramientas, métodos y técnicas son necesarios y deben estudiarse para solucionar problemas, una vez que se está consciente de ellos. El conocer todos los métodos no implica que se conoce y aprenda la calidad, *“la calidad no es un conjunto de conocimientos, es toda una cultura.”*

Calidad total

La calidad total, según los especialistas es una situación en la que se presentan las siguientes atributos:

- Calidad es satisfacer plenamente las necesidades del cliente.
- Calidad es cumplir las expectativas del cliente y algo más.
- Calidad es despertar nuevas necesidades del cliente.
- Calidad es lograr productos y servicios con cero defectos.
- Calidad es hacer bien las cosas desde la primera vez.
- Calidad es diseñar, producir y entregar un producto o servicio de satisfacción total.
- Calidad no es un problema es una solución.

- Calidad es producir un artículo o servicio de acuerdo a las normas establecidas.
- Calidad es sonreír a pesar de las adversidades.
- Calidad es una sublime expresión humana que revela la autentica naturaleza del hombre, cualidad que trascienden a su tiempo.

El Perú necesita hoy más que nunca instituciones de calidad para enfrentar la nueva competencia, para lo cual se requiere entregarse a la tarea de producir calidad humana para garantizar la calidad institucional. Las naciones que lo hacen aseguran el futuro de las nuevas generaciones.

Necesitamos hoy más que nunca una nueva generación de líderes de la calidad, que acepten el reto de generar instituciones de calidad material y espiritual que tengan la sensibilidad de apreciar una sonrisa de calidad, una cálida caricia, hasta el desafío de crear una nueva cultura de calidad humana que proponga como valores fundamentales la generosidad, la justicia y el amor, líderes de estas dimensiones escriben la historia de los pueblos y son imposibles de olvidar, pues su aroma y sus acciones las guarda Dios para siempre. *“Para lograr un Perú de calidad se requiere desarrollar peruanos de calidad total a través de las universidades que generan capital humano con un alto nivel académico, creativo y humanístico”*

3.3.2 Gestión para la mejora de la calidad

En las Escuelas Académico Profesionales de la U.N.F.V., las características que tienen importancia para lograr un buen rendimiento giran en torno a su administración. Las instituciones eficaces tienen una administración que, a pesar de lo limitado de los recursos, asegura la disponibilidad de lo que pueda existir, comunican una visión de la institución que incluye altas expectativas a los estudiantes y un entorno ordenado; proporcionan orientación pedagógica y apoyo a los docentes. No necesariamente se requiere plena autonomía respecto del presupuesto, el plan de estudios o del personal, pero es deseable.

Por su parte, los docentes deben fomentar las condiciones de enseñanza que han demostrado promover el aprendizaje. Tal como ocurre con la administración, si los profesores que tienen altas expectativas respecto de los estudiantes y ofrecen recompensas por el rendimiento académico, esos estudiantes aprenderán más. Además, cuando los métodos de enseñanza responden al estilo de comportamiento y de aprendizaje de los estudiantes y cuando mantienen la disciplina de manera de disponer más tiempo para el aprendizaje, el rendimiento del grupo generalmente es mayor.

En todas estas consideraciones está implícito *“considerar al estudiante como el centro de la atención, lo que no siempre sucede. Los formadores de profesionales tienen que convertirse, para cambiar esa situación, los*

centros tienen que convertirse en organizaciones con un perfil diferente al actual en lo que se refiere a la efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje, la gestión, el ambiente académico, los recursos humanos y el involucramiento de la comunidad.”, sostiene xxx.

Una institución de enseñanza organizada y estructurada con esas perspectivas generalmente reúne las características siguientes⁽⁸⁾:

- a. Un Director con alta capacidad de liderazgo, que trabaje con objetivos definidos para la institución educativa, desarrolle una visión, sea dedicado, vital y asuma la orientación de las funciones pedagógicas.
- b. Hay trabajo en equipo al interior de la institución educativa que debe ser constantemente evaluado, en particular el de los docentes.
- c. La mayor parte de su tiempo en la institución educativa, el estudiante lo emplea en actividades de aprendizaje. Tanto el horario como las prácticas diarias de los docentes que dirigen a los estudiantes dediquen el máximo de su tiempo a actividades de aprendizaje.
- d. La institución educativa dispone de indicadores o metas de aprendizaje bien definidos por ciclo y/o anual, sabiendo cómo medirlos.

⁽⁸⁾ Antonio Carlos da Resurreio e José Amaral Sobrino. PDE da Escola. Como elaborar o Plano de Desenvolvimento de Escola. FUNAESCOLA. Brasília. 1999.

- e. Se monitorea frecuentemente el progreso del estudiante. El Director y los docentes verifican sistemáticamente lo que éste aprende, y utilizan esa información para disponer de un plan de estudios y estrategias didácticas más efectivas.

- f. Los planes de estudio son cuidadosamente organizados. Los cambios se deben de prever con anticipación.

- g. Los docentes combaten el ausentismo y el abandono académico utilizando estrategias motivacionales y presentando a través del sílabo actividades significativas que lo ayuden a crecer como persona y mejorar su perfil académico.

- h. Los docentes tienen una alta expectativa en cuanto al aprendizaje de sus estudiantes. El Director y sus docentes son conscientes de que sus estudiantes pueden aprender tanto como cualquier otra persona y trabajan en ese propósito.

- i. Los docentes comparten los objetivos de la institución educativa.

- j. La institución educativa debe ser atractiva y segura, el personal técnico y administrativo crean una atmósfera de orden, seriedad y seguridad.

3.4 Calidad académica

Si existe crisis de la educación, también existe crisis universitaria, y todo ello es porque existe una crisis de calidad. Toda acción educativa se produce en nombre de la calidad, sea en el terreno propiamente técnico o en el social más amplio. Un término sinónimo de la calidad es la “excelencia” (utilizado en el ámbito anglosajón) que se busca el más elevado nivel de consecuciones educativas.

Lo que genéricamente se denomina calidad de la educación es un complejo constructo valorativo, apoyado en la consideración conjunta de tres dimensiones interrelacionadas: **funcionalidad**, **eficacia** y **eficiencia**, expresión de un sistema de coherencias múltiples entre los componentes básicos de los sistemas y las instituciones.

Esta concepción proporciona las bases para la determinación de indicadores de la calidad, entre los que se puede señalar, con respecto a la funcionalidad los siguientes:

- Los que expresan relaciones entre los “input”⁽⁹⁾ al sistema y a la Universidad y los valores sociales, tales como reclutamiento de docentes y estudiantes, igualdad en la distribución de recursos

⁽⁹⁾ Input: Consumo, gasto, energía absoluta, potencia consumida; entrada, potencia de entrada, energía de entrada. Output: Producción total, rendimiento, extracción, energía suministrada; potencia de salida, terminal de salida, información de salida (de una computadora); rendimiento.

humanos y materiales; en suma, los referidos a la igualdad de oportunidades educativas.

- Los que expresan las relaciones entre la estructura, los procesos sociales, curriculares e instructivos y los valores, expectativas y necesidades sociales: actividad y poder de decisión, clima institucional, validez del currículo, validez de los sistemas evaluativos, etc.
- Los que expresan relaciones entre los resultados y las necesidades y expectativas sociales, tales como la vigencia de los conocimientos y competencias adquiridas, relevancia de los valores y actitudes, etc.
- Los referidos a la eficacia se agrupan en “individual”, “social”, inmediato, mediato; cognitivo, actitudinal, etc.; y los de eficacia se refieren a tres categorías: económicas, administrativa y de gestión pedagógica.

Lo real es que la calidad educativa constituye un requisito de primer orden para garantizar el derecho universal a la educación; esto es lógico, porque de nada valdría que la educación fuera un derecho si ella no garantiza un resultado fructífero. Nadie debería educarse si la calidad no está asegurada.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. CLASIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se clasifica a partir de los siguientes criterios:

Por el tipo de pregunta planteada en el problema: Es una investigación teórica de tipo **explicativo**.

Por el método de contrastación de la hipótesis Es una investigación **ex – post - facto**, es decir que se ha partido del estudio de los efectos para ir a buscar sus causas. Por esta razón, no se han manipulado las variables independientes y tan sólo se han observado.

Por el tipo número de variables estudiadas: Es una investigación **multivariada** o llamada también **factorial**, debido a que se estudian dos variables independientes y una variable dependiente.

Por el método de estudio de las variables: Es una investigación **cuantitativa**, pues se han obtenido datos numéricos luego del estudio de las variables.

Por el tiempo de aplicación de la variable: Es una investigación **transversal** o **sincrónica**, pues para obtener los datos no ha sido necesario estudiarlos a lo largo del tiempo, sino haciendo un corte temporal en los momentos en que se realizaba la medición de las variables.

2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

2.1. Currículo de la Formación Profesional

Es el documento que contiene el conjunto de previsiones para lograr la Formación Profesional en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

Operacionalmente se define a partir de los siguientes componentes e indicadores:

COMPONENTES	INDICADORES	IND.
1. DIAGNOSTICO	1.1 Caracterización y conceptualización de la carrera.	
	1.2 Estudio de mercado	
	1.3 Base legal de funcionamiento	10
2. MARCO DOCTRINARIO	2.1 Concepción de hombre, sociedad y educación adoptada	
	2.2 Concepción de la educación universitaria predominante	
	2.3 Filosofía y doctrina Institucional	10
3. ÁREAS DE DESEMPEÑO LABORAL	3.1 Pertinencia de las áreas de desempeño laboral	
	3.2 Exhaustividad de las áreas de desempeño laboral	
	3.3 Coherencia de las áreas de desempeño laboral	
	3.4 Estructuración de las áreas	10
4. PERFIL PROFESIONAL	4.1 Coherencia del perfil con las áreas de desempeño laboral	
	4.2 Pertinencia de perfil con la concepción de educación	
	4.3 Exhaustividad del perfil con respecto a las áreas de desempeño	
	4.4 Claridad, precisión y concisión en la formación de perfil	
	4.5 Estructura del perfil profesional	15
5. OBJETIVOS	5.1 Coherencia de los objetivos con la concepción de educación	
	5.2 Coherencia de los objetivos con el Perfil Profesional	
	5.3 Presentación formal de los objetivos	08
6. DECISIONES INSTITUC.	6.1 Tipo de decisiones adoptadas	07
	7.1 Correspondencia de los componentes curriculares con el perfil	
7. ESTRUCTURA	7.2 Tiempo previsto para el Área de Formación Básica	
	7.3 Tiempo previsto para el Área Instrumental	
	7.4 Tiempo previsto para el Área de Formación Profesional General	
	7.4.1 Sub Área de Ciencias Básicas	
	7.4.2 Sub Área de Ciencias Aplicadas	
	7.4.3 Sub Área de Investigación	
	7.5 Tiempo previsto para el Área de Practicas Profesionales	
	7.6 Integración de los componentes curriculares	
7.7 Secuencia de los componentes curriculares	25	
8. PLAN DE ESTUDIOS	8.1 Pre requisitos	
	8.2 Pesos Académicos	
	8.3 Modalidad de desarrollo de los componentes curriculares	10
9. SUMILLAS	9.1 Estructura de las sumillas	
	9.2 Calidad de la descripción del componente curricular	05
TOTALES		100

Luego del análisis de los valores asignados a cada uno de los indicadores, se establece que la variable **Currículo** asume dos valores:

Valor Alto o Currículo Integral, si luego de ser evaluado con el instrumento respectivo alcanza un valor igual o superior a 70 puntos, en una escala centesimal de intervalo.

Valor Bajo o Currículo Tradicional, si luego de ser evaluado con el instrumentos respectiva alcanza un valor inferior a 70 puntos en una escala centesimal de intervalo.

2. 2. Sistema de Soporte

Es el conjunto de funciones administrativas que toda institución requiere para poder desarrollar exitosamente su rol y su misión. Sin este sistema de soporte, sería imposible el cumplimiento de las funciones técnico pedagógicas de una institución educativa.

Operacionalmente se define a partir de los siguientes componentes e indicadores:

COMPONENTES O ÁREAS DE ACTIVIDAD	INDICADORES O FUNCIONES A REALIZAR	IND.
ASPECTO DE DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Supervisión y evaluación curricular- Control- Capacitación- Directrices- Salidas de campo- Relaciones académicas- Formación de comisiones de trabajo- Innovaciones didácticas- Políticas institucional- Plan de Desarrollo Estratégico	30
ASPECTO ORGANIZATIVO	<ul style="list-style-type: none">- FODA- Reglamentos- Racionalización- Organigramas- Flujogramas- Objetivos	30
ASPECTO DE EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Aprobar la cobertura- Aprobar el CAP- Estudio de Mercado- Aprobar la cantidad de aulas- Aprobar la racionalización de ambientes	30
ASPECTO DE EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Evaluar el Sistema de Actividades- Recuperación- Auto-evaluación- Hetero-evaluación- Evaluación de relación personales- Evaluación de la supervisión (ejecución curricular)	30
TOTALES		120

Luego del análisis de los valores asignados a cada uno de los indicadores, se establece que la variable Sistema de Soporte asume dos valores:

Valor Alto o soporte eficaz, si luego de la aplicación del respectivo instrumento de medición, alcanza un valor igual a superior a 70 puntos. Se considera valor alto o eficaz, cuando los directivos en especial los

directores de escuelas profesionales, logran hacer efectivo el propósito de la institución, dinamizándola en los diferentes estamentos.

Valor Bajo o soporte ineficaz, si luego de la aplicación del respectivo instrumento de medición, alcanza un valor inferior a 70 puntos. Se considera valor bajo o ineficaz cuando la institución se atomiza generando conflictos.

2.3. Gestión Administrativa

Es el resultado de los procesos administrativos que se cumplen, en una institución educativa, en función del logro de los objetivos de la formación profesional.

Operacionalmente se define a partir de los siguientes componentes e indicadores:

COMPONENTES	INDICADORES	INDICE
GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL CURRÍCULO INSTITUCIONAL	- Calidad del Currículo desarrollado por los profesores: las clases, las actividades, los sistemas de evaluación, calidad de los cursos. - Calidad del egresado	30
ACTITUD Y EXPECTATIVAS DE LOS ESTUDIANTES HACIA LAS ESCUELAS PROFESIONALES	- Actitud positiva hacia las escuelas profesionales - Percepción de expectativas altas por parte de los docentes. - Valoración de las experiencias estudiantiles en las que participa.	20
CLIMA INSTITUCIONAL	- Convivencia - Relaciones - Participación	40
EVALUACIÓN	- Calidad del servicio	10
TOTALES		100

Luego del análisis de los valores asignados a cada uno de los indicadores, se establece que la variable Gestión Administrativa, asume dos valores:

Alta calidad de la gestión, si luego de aplicado el instrumento de medición respectivo, alcanza un valor igual o superior a 60 puntos en una escala centesimal de intervalo.

Baja calidad de la gestión, si luego de aplicado el instrumento de medición respectivo, alcanza un valor inferior a 60 puntos en una escala centesimal de intervalo.

Luego del análisis de los valores asignados a cada uno de los indicadores, se establece que la variable Sistema de Soporte asume dos valores.

2. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

Para recopilar los datos de la presente investigación se han utilizado los siguientes instrumentos:

Para medir la variable independiente Currículo de la Formación Profesional, se ha utilizado el instrumento para evaluar el currículo de una

carrera profesional universitaria, elaborado por el Dr. Elías Mejía Mejía, el mismo que se ha aplicado en las cuatro Escuelas Profesionales de la Facultad de Educación de la U.N.F.V. (Inicial, Primaria, Secundaria y Educación Física). (Anexo N° 1).

Para medir la variable independiente Sistema de Soporte se ha elaborado el **Test de Evaluación del Sistema de Soporte de la Formación Profesional Universitaria**. (Anexo N° 2).

Para la variable dependiente Gestión Administrativa se ha elaborado el **Test de Evaluación de la Calidad del Proceso de Formación Profesional**. (Anexo N° 3).

3. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

3.1. Construcción y Validación

Las fases seguidas de construcción y validación de los instrumentos son las siguientes:

- Definición de cada una de las áreas de funcionamiento de las Escuelas Profesionales.

- Determinación de las dimensiones constitutivas de cada una de las dimensiones consideradas.

- Recopilación, selección y valoración de las funciones y actividades que, además de las normativas, deberían realizarse en cada una de las estructuras organizativas de las Escuelas Profesionales.

- Determinación de las dimensiones constitutivas del clima institucional, satisfacción de los estudiantes y docentes, a partir de los estudios teóricos y resultados de la investigación sobre estos factores.

- Elaboración de las correspondientes tablas de especificaciones para cada una de las áreas, según los siguientes pasos:
 - Determinación del peso relativo de cada una de las dimensiones constitutivas de los cuestionarios y escalas.

 - Muestreo de cuestiones sobre las dimensiones de cada uno de los factores.

 - Determinación de los ítems necesarios acordes con el peso relativo dado a las dimensiones de las escalas.

- Valoración de cada una de las escalas en cuanto a suficiencia y redacción de ítems.
- Calificación de cada ítem en cinco categorías (imprescindible, fundamental, conveniente, necesario, trivial).
- Selección a un grupo representativo y corrección de los ítems.

3.2. Pruebas de Fiabilidad

La fiabilidad, como equivalencia de consistencia interna de las pruebas, se calculó por el procedimiento de mitades equivalentes, luego de lo cual se calcularon los coeficientes de Rulón y Guttman.

4. ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para probar la hipótesis de la presente investigación se ha elegido el diseño factorial 2 x 2 o también llamado multivariado, debido a que la investigación presenta 2 variables independientes consideradas, cada una de ellas, en dos tratamientos paralelos. Dichas variables se combinan entre sí, de cuyos resultados se logra establecer el nivel de la calidad de la gestión administrativa.

Este tipo de diseño se gráfica mediante un cuadro de doble entrada y se denomina Diseño Factorial 2 x 2, o Diseño Factorial Completo, es decir, se trabaja con dos factores, en dos niveles de tratamiento o variación cada uno:

FACTOR A:

	A ₁ : NIVEL BAJO	A ₂ : NIVEL ALTO
FACTOR B:	B ₁ : NIVEL BAJO	B ₂ : NIVEL ALTO

[1] A ₁ B ₁	[a] A ₂ B ₁
[b] A ₁ B ₂	[ab] A ₂ B ₂

Cuadro N° 1

En el diseño planteado, los tratamientos son los siguientes:

Tratamiento [1] ó A₁ B₁: Aplicación de un Currículo tradicional y de un Sistema de Soporte ineficaz. Es el tratamiento en que los factores intervienen en sus niveles más bajos, (A₁ B₁), o no intervienen, y por tanto se considera la situación indeseable. A partir de este tratamiento se formula la hipótesis nula.

Tratamiento [a] ó A₂ B₁: Aplicación un Currículo integral y de un Sistema de Soporte ineficaz. Es el tratamiento en el que actúa el factor Currículo en su nivel más alto (A₂) y no actúa el factor de Sistema de Soporte (B₁).

Tratamiento [b] ó A₁ B₂: Aplicación de un Currículo tradicional y de un Sistema de Soporte eficaz. Es el tratamiento en el que actúa el factor Sistema de Soporte en su nivel más alto (B₂) y no actúa el factor Currículo. (A₁).

Tratamiento [ab] ó A₂ B₂: Aplicación de un Currículo integral y de un Sistema de Soporte eficaz. Es el tratamiento en el que los dos factores se hallan en su nivel más alto, (A₂ B₂), y por tanto se considera la situación deseable. A partir de este tratamiento se formula la hipótesis alterna.

Los distintos tratamientos descritos, se grafican del siguiente modo:

		FACTOR A: CURRÍCULO	
		A ₁ : TRADICIONAL	A ₂ : INTEGRAL
FACTOR B: SISTEMA DE SOPORTE	B ₁ INEFICAZ	Tratamiento [1] ó A ₁ B ₁	Tratamiento [a] ó A ₂ B ₁
	B ₂ EFICAZ	Tratamiento [b] ó A ₁ B ₂	Tratamiento [ab] ó A ₂ B ₂

Cuadro N° 2

4. UNIVERSO Y MUESTRA

El presente estudio se ha realizado, en forma simultanea, en las cuatro Escuelas Profesionales de la Facultad de Educación: Escuela Profesional de Educación Física, Escuela Profesional de Educación Secundaria, Escuela Profesional de Educación Primaria, Escuela Profesional de Educación Inicial.

La composición de la muestra es la siguiente:

ESCUELAS PROFESIONALES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

Escuela	Currículo	Sistema	Calidad
Escuela Profesional de Educación Física	20	33	34
Escuela Profesional de Educación Secundaria	55	47	51
Escuela Profesional de Educación Primaria	40.5	64.5	50
Escuela Profesional de Educación Inicial	66.5	73	68

Cuadro N° 3

Los tratamientos realizados han sido los siguientes:

A₁ B₁, Nivel Bajo de la variable Currículo y Nivel Bajo de la variable Sistema de Soporte: Escuela Profesional de Educación Física.

A₂ B₁, Nivel Alto de la variable Currículo y Nivel Bajo de la variable Sistema de Soporte: Escuela Profesional de Educación Secundaria.

A₁ B₂, Nivel Bajo de la variable Currículo y Nivel Alto de la variable Sistema de Soporte: Escuela Profesional de Educación Primaria.

A₂ B₂, Nivel Alto de la variable Currículo y Nivel Alto de la variable Sistema de Soporte: Escuela Profesional de Educación Inicial.

Los tratamientos descritos se expresan en el siguiente cuadro:

		FACTOR A: CURRÍCULO	
		A ₁ TRADICIONAL	A ₂ INTEGRAL
FACTOR B: SISTEMA DE SOPORTE	B ₁ INEFICAZ	ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA - 1	ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA - 2
	B ₂ EFICAZ	ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA - 3	ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL - 4

Cuadro N° 4

A partir de estos datos, cruzados con los resultados de las encuestas aplicadas a las autoridades docentes y estudiantes, se ha podido realizar los análisis llegándose, luego de la evaluación, a definir la presencia de

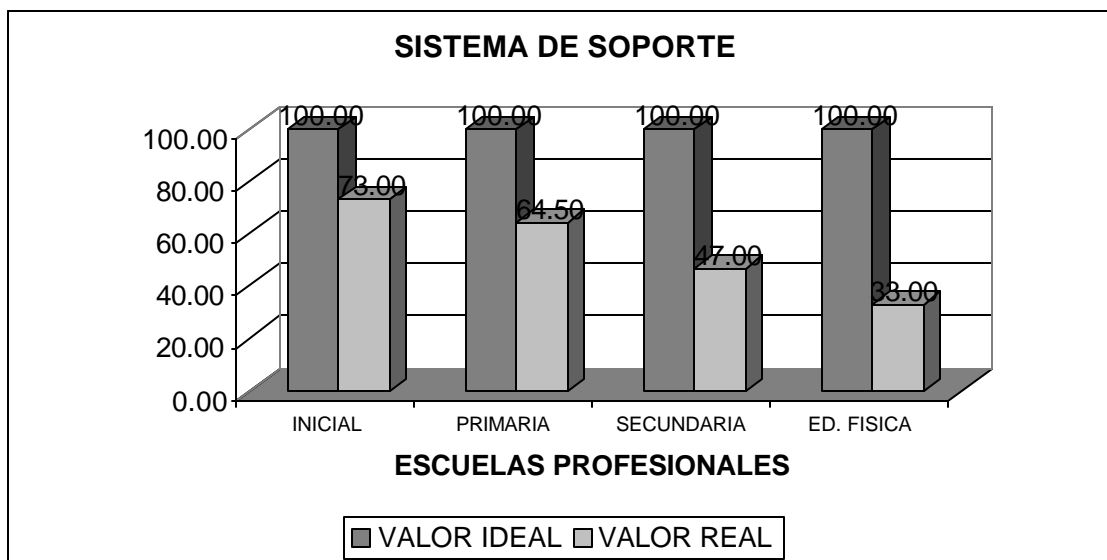
un Currículo tradicional, (A_1), y de un Currículo Integral, (A_2), que recoge las previsiones para lograr la Formación Profesional de calidad. En algunas escuelas el Sistema de Soporte es ineficaz, (B_1), y en otras, el Sistema de Soporte es eficaz, (B_2).

Influencia del Currículo y del Sistema de Soporte en la Calidad de la Gestión Administrativa en la Facultad de Educación de la U. N. F. V.
Obregón Alzamora, Norka Inés.

TESIS UNMSM

ÁREAS DE ACTIVIDAD	FUNCIONES A REALIZAR	INICIAL		PRIMARIA		SECUNDARIA		ED. FÍSICA	
		VALOR IDEAL	VALOR REAL	VALOR IDEAL	VALOR REAL	VALOR IDEAL	VALOR REAL	VALOR IDEAL	VALOR REAL
ASPECTO DE DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión y evaluación curricular - Control - Capacitación - Directrices - Salidas de campo - Relaciones académicas - Formación de comisiones de trabajo - Innovaciones didácticas - Políticas institucional 	30P	25	30P	25	30P	15	30P	10
ASPECTO ORGANIZATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Desarrollo Estratégico - FODA - Reglamentos - Racionalización - Organigramas - Flujogramas - Objetivos 	20P	20	20P	16.5	20P	09	20P	5
ASPECTO DE EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobar la cobertura - Aprobar el CAP - Estudio de Mercado - Aprobar la cantidad de aulas - Aprobar la racionalización de ambientes 	30P	20	30P	15	30P	15	30P	10
ASPECTO DE EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar el Sistema de Actividades - Recuperación - Auto-evaluación - Hetero-evaluación - Evaluación de relación personales - Evaluación de la supervisión (ejecución curricular) 	20P	08	20P	08	20P	08	20P	08
		100P	73	100P	64.5	100P	47	100P	33

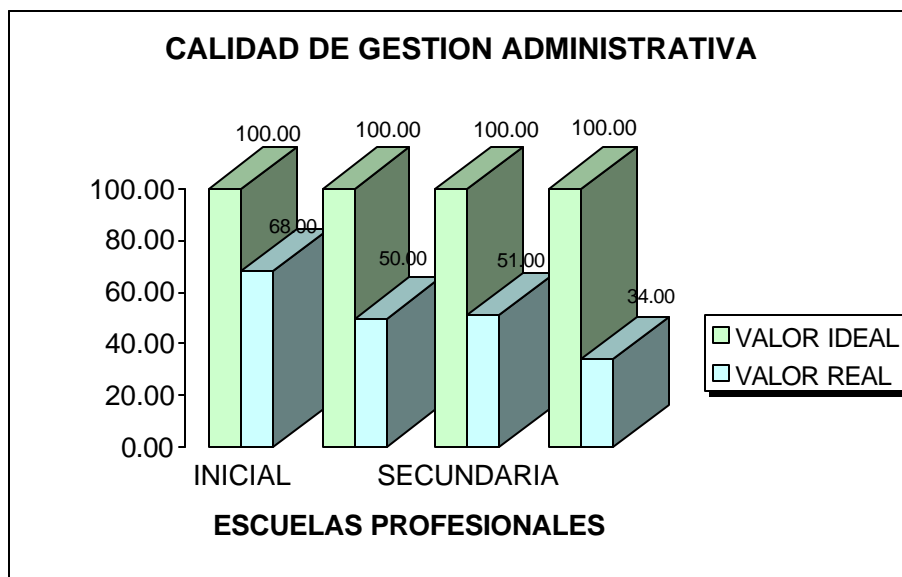
En la evaluación del Sistema de Soporte en las cuatro escuelas profesionales, es muy variado el resultado teniendo en cuenta los criterios que hemos establecido de acuerdo a los fines que nos hemos trazado observándose el valor real en las siguientes escuelas: Inicial 73 puntos, Primaria 64.5 puntos, Secundaria 47 puntos y Educación Física 33 puntos.



1.3. Calidad de la gestión Administrativa

ÁREAS DE ACTIVIDADES	FUNCIONES A REALIZAR	INICIAL		PRIMARIA		SECUNDARIA		ED. FÍSICA	
		VALOR IDEAL	VALOR REAL	VALOR IDEAL	VALOR REAL	VALOR IDEAL	VALOR REAL	VALOR IDEAL	VALOR REAL
GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL CURRÍCULO DEL CENTRO	- Calidad del Currículo desarrollado por los profesores: las clases, las actividades, los sistemas de evaluación, calidad de los cursos extracurriculares. - Calidad del Egresado	30P	25	30P	20	30P	15	30P	10
ACTITUD Y EXPECTATIVAS DE LOS ESTUDIANTES HACIA LAS ESCUELAS PROFESIONALES	- Actitud positiva hacia las escuelas profesionales - Percepción de Expectativas Altas por parte de los docentes. - Valoración de las experiencias estudiantiles en las que participa.	20P	10	20P	05	20P	08	20P	05
CLIMA INSTITUCIONAL	- Convivencia - Relaciones - Participación	40P	25	40P	20	40P	20	40P	15
EVALUACIÓN	- Evaluar la calidad del servicio	10P	08	10P	05	10P	08	10P	04
		100P	68	100P	50	100P	51	100P	34

En la evaluación de la variable **CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA** se observa que el nivel de satisfacción de los estudiantes con respecto a las actividades curriculares y extracurriculares, como el grado de orientación y ayuda recibida en las diferentes escuelas es variado, el clima institucional generado por las normas de convivencia, las relaciones entre los grupos y la participación determina el valor de aceptación en la Escuela Profesional de Educación Inicial 68 puntos, Escuela Profesional de Educación Primaria 50 puntos, Escuela Profesional de Educación de Secundaria 51 puntos, Escuela Profesional de Educación Física 34 puntos.



DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Cultura de Calidad**, es decir todo un hábito de hacer las cosas bien y de respetar lo que se ha acordado y establecido; El buen trabajo se basa en la confianza, en consecuencia se puede delegar autoridad para el cumplimiento de un objetivo común y practicar valores como la perseverancia, la constancia y la disciplina.

- **Valor Bajo o Satisfacción**, cuando la calidad es una aptitud para satisfacer las necesidades de los usuarios al menor costo posible.

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE CAMPO Y

PROCESO DE CONTRASTE DE LAS HIPÓTESIS

1. HIPÓTESIS ALTERNA E HIPÓTESIS NULA

Para someter a contraste una hipótesis es necesario formular las Hipótesis Alternas (H_1) y formular las Hipótesis Nulas (H_0). Éstas últimas vienen a ser la negación de la alterna. Es preciso realizar esta formalización debido a que es la única manera posible de probar una hipótesis, pues existe la posibilidad de que sean muy distintas las puntuaciones promedio halladas en los distintos tratamientos descritos y, sin embargo, existe una sola posibilidad de que los promedios sean iguales.

Esta metodología estadística para la prueba de las hipótesis se denomina metodología de la prueba inversa, es decir, se trata de demostrar que la diferencia de puntuaciones obtenidas en ambos grupos, pudiera haberse producido por causa del azar, o ser falsa.

De ser falsa la hipótesis nula, cabe la posibilidad estadística de considerar que existen elementos de juicio suficientes para seguir sosteniendo la hipótesis alterna, que afirma que la CALIDAD DE LA GESTIÓN

ADMINISTRATIVA de las Escuelas Profesionales de Educación se ha producido debido a los factores Currículo y Sistema de Soporte.

2. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. HIPÓTESIS ALTERNA

El Currículo Integral (A_2), y el Eficaz Sistema de Soporte (B_2), incrementan significativamente el nivel de calidad de la Gestión del administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

Según Arnau, este tipo de hipótesis puede formalizarse del siguiente modo:

La Calidad de la Gestión Administrativa, representado por el símbolo Y_{ijk} es influenciado, en forma positiva, por la aplicación de un Currículo Integral (A_2) y por un eficaz Sistema de Soporte (B_2).

El modelo estadístico que propone Arnau para este tipo de hipótesis es el siguiente:

$$Y_{ijk} = \mu + a_i + b_j + (ab)_{ij} + \hat{I}_{ijk}$$

En donde:

Y_{ijk} : Es la “k-ésima” observación ($k = 1, 2$) bajo el “i-ésimo” tratamiento de la variable A, Currículo, ($i = 1, 2$) y bajo el “j-ésimo” tratamiento de la variable B, Sistema de Soporte, ($j = 1, 2$). Es decir, es la calidad de la gestión administrativa bajo los factores A y B, cualesquiera sean sus niveles de variación.

μ : Es el rendimiento medio de cada uno de los grupos del Diseño Factorial 2×2 y se supone que es el efecto de todos los factores causales.

α_i : Es el efecto del “i-ésimo” nivel del factor A (Currículo)

β_j : Es el efecto del “j-ésimo” nivel del factor B (Sistema de Soporte)

$(\alpha\beta)_{ij}$: Es el efecto de la interacción de las variables A y B en cada uno de sus niveles.

$\hat{\epsilon}_{ijk}$: Es margen de error estimado.

2.2. HIPÓTESIS NULA

La calidad de la Gestión Administrativa, representado por el símbolo Y_{ijk} , no es influenciada por el Currículo Integral (A_2), ni por el Sistema de Soporte eficaz (B_2).

2.3. SUB-HIPÓTESIS ALTERNA 1 (SH₁)

El promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo en el que la variable Currículo actuó en su nivel más bajo (A₁), es diferente al promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo en el que la variable Currículo actuó en su nivel más alto (A₂).

En términos formales se tiene:

$$SH_1: \mu_{10} \neq \mu_{20}$$

2.4. SUB-HIPÓTESIS NULA 1: (SH₁₀)

El promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo en el que la variable Currículo actuó en su nivel más bajo 1 (A₁), no difiere significativamente del promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo en el que la variable Currículo actuó en su nivel más alto (A₂).

En términos formales se tiene:

$$SH_{10}: \mu_{10} = \mu_{20}$$

2.5. SUB-HIPÓTESIS ALTERNA 2 (SH₂)

El promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo en el que la variable Sistema de Soporte actuó en su nivel más bajo (B₁), es diferente al promedio del grupo en el que la variable Sistema de Soporte actuó en su nivel más alto (B₂).

En términos formales se tiene:

$$SH_2: \mu_{01} \neq \mu_{02}$$

1.6. SUB-HIPÓTESIS NULA 2 (SH₂₀)

El promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo en el que la variable Sistema de Soporte actuó en su nivel más bajo (B₁), no difiere significativamente del promedio del grupo en el que la variable Sistema de Soporte actuó en su nivel más alto (B₂).

En términos formales se tiene:

$$SH_{20}: \mu_{01} = \mu_{02}$$

2.7. SUB-HIPÓTESIS ALTERNA 3 (SH₃)

La interacción de los factores Currículo y Sistema de Soporte, (AxB) produce efectos significativos en el nivel de calidad de la Gestión Administrativa.

En términos formales se tiene:

$$SH_3: (\alpha\beta)_{ij} \neq 0 \text{ para todo } ij$$

1.8. SUB-HIPÓTESIS NULA 3 (SH₃₀):

La interacción de los factores Currículo y Sistema de Soporte, (AxB), no produce efectos significativos en el nivel de Calidad de la Gestión Administrativa.

En términos formales se tiene:

$$SH_3: (\alpha\beta)_{ij} = 0 \text{ para todo } ij$$

3. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Los datos que disponemos constituyen puntuaciones logradas por las instituciones evaluadas, que conforman la muestra del presente estudio, y que recibieron los cuatro tratamientos previstos en el Diseño Factorial 2 x 2.

Para desarrollar este diseño nos han resultado de valiosa utilidad las obras de Siegel⁽⁸⁾, Glass y Stanley y Arnau que nos han proporcionado valiosa información y nos han ayudado a elegir la prueba estadística más adecuada que es el Análisis de Varianza de dos factores.

Como la presente investigación trata de determinar la influencia de los factores: **Currículo y Sistema de Soporte** en el nivel de calidad de la **Gestión Administrativa**, hemos logrado obtener puntuaciones en tales variables en las distintas escuelas profesionales de la Facultad de Educación de la U.N.F.V. y además disponemos de los promedios logrados en cada grupo de tratamiento.

Las cifras obtenidas en el proceso de acopio de datos son las siguientes:

- Suma de puntuaciones obtenidas en una escala centesimal de intervalo bajo el tratamiento A_1 B_1 : (Escuela Profesional de Educación Física).
- Suma de puntuaciones obtenidas en una escala centesimal de intervalo bajo el tratamiento A_2 B_1 : (Escuela Profesional de Educación Secundaria).
- Suma de puntuaciones obtenidas en una escala centesimal de intervalo bajo el tratamiento A_1 B_2 : (Escuela Profesional de Educación Primaria).

⁽⁸⁾ 2 Siegel, Sidney: Estadística no paramétrica. México, Editorial Trillas, 1991, pp. 27 y sgts.

- Suma de puntuaciones obtenidas en una escala centesimal de intervalo bajo el tratamiento A_2 B_2 : (Escuela Profesional de Educación Inicial).

Los datos obtenidos se analizan en el Diseño Factorial 2 x 2, en el que se observa lo siguiente:

		FACTOR A: CURRICULO	
		A_1 : TRADICIONAL	A_2 INTEGRAL
FACTOR B: SISTEMA DE SOPORTE	B_1 INEFICAZ	[1] 544	[a] 816
	B_2 EFICAZ	[b] 800	[ab] 1088

Cuadro N° 5

Una vez recolectados los datos, es decir las puntuaciones finales en cada una de las escuelas de la muestra, en los cuatro distintos tratamientos, y los promedios de los grupos en los que se aplicó cada tratamiento.

Para hallar el nivel de influencia de cada uno de los factores se disponen los datos hallados en una Tabla de Combinación Lineal, del siguiente modo:

Efectos factoriales	COMBINACIÓN LINEAL				Total	Efectos medio de los factores
	1	a	b	ab		
Efecto de A	544	816	800	1088	560	17.5
	-	+	-	+		
Efecto de B	-	-	+	+	528	16.5
Interacción A x B	+	-	-	+		

Cuadro N° 6

Los datos hallados los hemos interpretado del siguiente modo:

El Currículo influye en la calidad de la Gestión Administrativa, en consecuencia la Sub Hipótesis Alternativa 1 (SH_1) que sostiene que el promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo 2 (A_2) es mayor que el promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del Grupo 1 (A_1). Esto se nota en el efecto medio del Factor A donde existe una diferencia de 17.5 puntos entre ambos currículos.

El Factor B, Sistema de Soporte, influye en calidad de la Gestión Administrativa, en consecuencia afirmamos que la Sub Hipótesis Alternativa (SH_2), que sostiene que el promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo 2 (B_2) es mayor que el promedio del grupo 1 (B_1),

esto se nota en el efecto medio del Factor B donde existe una diferencia de 16.5 puntos entre ambos grupos.

La interacción de los factores A y B (H_3), no influye en el nivel de calidad de la Gestión Administrativa. Esto se nota en el efecto medio de la interacción A x B con un efecto de 0.5.

4. ANÁLISIS DE VARIANZA DE LOS DATOS OBTENIDOS

Para el análisis de varianza se utilizó el paquete estadístico SPSS vs. 9.0 para el procesamiento de la información.

TABLA DE ANÁLISIS DE VARIANZA PARA LOS EFECTOS TOTALES

Fuente de Variación	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Cuadrados Medios	F	Sig. P
Entre Tratamientos	9260.00	3	3086.667	529.143	0.00
Dentro de los Tratamientos	350.00	60	5.833		
Total	9610.00	63			

Utilizando un nivel de significación $\alpha = 0.05$

Nivel de Confianza = 95 %

Se rechaza la Hipótesis Nula cuando $P \leq 0.05$ (existe diferencia significativa) y se acepta cuando $P > 0.05$ (no existe diferencia significativa).

El Currículo y el Sistema de Soporte influyen en la Calidad de la Gestión del Proceso de la Formación Profesional ($P = 0.00$)

TABLA DE ANÁLISIS DE VARIANZA DE LOS EFECTOS DE CADA UNO DE LOS FACTORES

Fuente de Variación	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Cuadrados Medios	F	Sig. P
Currículo	4900.00	1	4900.00	840.000	0.00
Soporte	4356.00	1	4356.00	746.743	0.00
Currículo vs. Soporte	4.00	1	4.0	0.686	0.411
Error	350.00	60	5.833		
Total	9610.00	63			

El Currículo influye en la Calidad de la Gestión Administrativa ($P = 0.00$)

El Sistema de Soporte influyen la Calidad de la Gestión Administrativa ($P = 0.00$)

La interacción de los factores A y B no influye en el nivel de calidad de la Gestión Administrativa ($P = 0.411$)

5. NIVEL DE SIGNIFICACIÓN Y GRADOS DE LIBERTAD

Utilizando un nivel de significación $\alpha = 0.05$ y con un 95% de nivel de confianza. La región de aceptación de la hipótesis nula es cuando el P-valor es mayor de 0.05 y se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna cuando el P-valor es 0.05.

6. ADOPCIÓN DE LAS DECISIONES

A partir de los datos de la tabla, se puede afirmar lo siguiente:

6.1. Para el factor Currículo

El P-valor de la tabla es 0.00 es $<$ 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna: **El promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo en el que la variable Currículo actuó en su nivel más bajo (A_1), es diferente al promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo en el que la variable Currículo actuó en su nivel más alto (A_2).**

6.2. Para el factor Sistema de Soporte

El P-valor de la tabla es 0.00 es $<$ 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna: **El promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo en el que la variable Sistema de Soporte actuó en su nivel más bajo (A_1), es diferente al promedio del nivel de calidad de la Gestión Administrativa del grupo en el que la variable Sistema de Soporte actuó en su nivel más alto (A_2).**

6.3. Para la interacción de los factores Currículo y Sistema de Soporte ($A \times B$)

El P-valor de la tabla es 0.411 es $>$ 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis Alterna aceptando la hipótesis nula: **La interacción de los factores Currículo y Sistema de Soporte (AB), no produce efectos significativos en el nivel de calidad de la Gestión Administrativa.**

CONCLUSIONES

Con el presente estudio, se ha determinado que el Currículo y el Sistema de Soporte influyen en la Calidad de la Gestión Administrativa de la Facultad de Educación de la U.N.F.V., llegándose a las siguientes conclusiones:

1. En las cuatro Escuelas Profesionales de Educación de la U.N.F.V.: Inicial, Primaria, Secundaria y Educación Física, se ha determinado la influencia de la Gestión Curricular y del Sistema de Soporte, para el logro de la Calidad en la Formación Profesional.
2. El Currículo Integral por su característica holística, incluye componentes cognoscitivos y no cognoscitivos, conduciéndonos a la Educación Global.
3. El Sistema de Soporte Eficaz trata de tener el Control Logístico de todo sus Recursos: Humanos, Materiales y Financieros, en la ejecución cíclica de la Institución, en busca de la Cultura de Calidad.
4. La Calidad se observa en los Perfiles de los Egresados, de las cuatro escuelas profesionales, investigadas en la Facultad de Educación de la

U.N.F.V., las cuales expresan la descripción de las características pretendidas por el empleador y que deben satisfacer las exigencias del mercado laboral traducidas en habilidades, destrezas, rasgos de la personalidad, formación física y nivel de formación, faltándoles el PERFIL ACADÉMICO.

5. El mejoramiento continuo de la Calidad Educativa depende de los niveles de decisiones y las exigencias para crear condiciones favorables del hecho pedagógico y una gran comprensión del fenómeno educativo, en el nivel del Sistema de Soporte una gran comprensión de Escuela como Institución Social.

6. En el Análisis de Varianza y el procesamiento de datos se concluye en:
 - El Factor Currículo influye en la Calidad de la Gestión Administrativa ($P=0.00$).
 - El Sistema de Soporte influye en la Calidad de la Gestión Administrativa ($P=0.00$)
 - La Interacción de los factores A y B no influye en el Nivel de Calidad de la Gestión administrativa ($P=0.411$).

7. El Currículo integral y el Sistema de Soporte eficaz influyen en la Calidad de la Gestión Administrativa, como se constata en la Escuela Profesional de Educación Inicial.

RECOMENDACIONES

Del análisis de los Resultados del presente trabajo de investigación se plantea algunas recomendaciones:

1. Se debe practicar en todas las instituciones formadoras de profesionales la **Educación Integral Globalizada** para alcanzar la Cultura de Calidad.
2. Se debe replantear el Perfil de los Egresados de las Cuatro escuelas Profesionales de la Facultad de Educación incrementándosele al Perfil Profesional el Perfil Académico.
3. A las cuatro Escuelas Profesionales se las debe relacionar con la Investigación y la Acción Social a través de las Áreas de Información, Formación y Sensibilización.
4. Se debe impulsar este tipo de estudio para constatar que si los que dirigen las instituciones son las personas más adecuadas para dicha función.

BIBLIOGRAFÍA

- AGURTO, BUSTAMANTE Y OTROS. (1998): La Universidad en el Perú. Conversatorio realizado en el Congreso de la República. Ediciones del Congreso del Perú. Lima, Perú.
- AGURTO CALVO, S. (1998): Problemática Universitaria. Ediciones de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- ALBORNOZ, O. (1985): La Universidad en América Latina y el Caribe: ¿Factor de desarrollo o indicador de estancamiento?. En: Papeles del I Congreso La Universidad como agente de desarrollo social y económico. Miami, USA.
- ÁLVAREZ, A. (1997): compiladora, Hacia un currículo cultura. La vigencia de Vygotski en la Educación. Madrid, Graficas Rogar.
- ALVARADO OYARCE, O. (1998): Gestión Educativa. Enfoques y Procesos. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo Editorial. Lima Perú.
- ANTÚNEZ, S. Y GAIRÍN, J. (1996): La organización escolar. Práctica y fundamentos. Barcelona, Editorial Graó.
- ARIEH, B. Y LEYTON. (1976): Manual de Evaluación formativa del currículum. Voluntad. UNESCO.
- ARNAU, J. (1978): Métodos de investigación en las ciencias humanas. Barcelona, Editorial Omega.
- ARREGUI, M. Y OTROS. (1994): Diálogo sobre la Universidad Peruana. Roger Guerra García, Editor. Lima, Perú

- BARBERA, V. (1993): Cómo elaborar un Proyecto Curricular de Centro sin dificultades añadidas. Madrid, Editorial Escuela Española.
- BRIONES, G. (1986): Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales. México, Editorial Trillas.
- BUSTAMANTE BELAÚNDE, L. (1998): La Nueva Universidad. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- CAPELLA RIERA, J. (1989): Educación, un enfoque integral. Editorial Cultura y Desarrollo, Lima Perú.
- CASASSUS, J. y ARANCIBIA, V. (1995): Claves para una educación de calidad. Buenos Aires, Kapelusz.
- CASTRO, L. (1977): Diseños experimentales sin estadística. México, Editorial Trillas.
- CASTRO, S. (1991): La formación del docente en América Latina. UNESCO/ORELAC, Santiago de Chile.
- CASTRO PEREYRA, M. (1986): La Evaluación Curricular, aproximación a un modelo. Lima Perú.
- CEPAL / UNESCO. (1992): Educación y conocimiento: Eje de la transformación productiva con equidad. CEPAL / UNESCO, Santiago de Chile.
- COCHRAN, W. Y COX, G. (1985): Diseños experimentales. México, Editorial Trillas.
- COMBETA O. (1971): Planeación curricular. Buenos Aires, Editorial Losada.
- CONTRERAS, D. (1986): De estudiante a profesor. socialización y aprendizaje de las practicas de enseñanza.

- CORVALÁN LIMA, H. (1985): misión de la Universidad. En: Papeles del I Congreso La Universidad como agente de desarrollo social y económico. Miami, USA.
- COTEC. (1976): Estudios básicos sobre el currículum en el sistema educativo peruano. Lima Editorial del INIDE.
- DELGADO, K. (1991): Formación docente en el Perú, Lima, Editorial Magisterial.
- DELLORS, J. (1996): La educación encierra un tesoro. París, Santillana Ediciones.
- DÍAZ BARRIGA, F. (1998): Metodología de diseño curricular para educación superior. México, Editorial Trillas.
- DOMÍNGUEZ BARRERA, C. (1999): Tesis para optar el grado de Magíster en Educación. El Desempeño Docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación UNMSM. Lima Perú.
- ECO, U. (1986): Cómo se hace una tesis. Barcelona, Editorial Gedisa, S.A.
- EDUCACIÓN. (1997): Revista del Departamento de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Volumen VI, N° 12, Septiembre.
- EDWARDS, V. (1991): El concepto de calidad de la educación. UNESCO / ORELAC, Santiago de Chile.
- ENCINAS, A. (1930-1932): La Reforma Universitaria.
- ESCOTET, M. A. (1980): Diseño multivariado en psicología y educación. Barcelona, Editorial CEAC.

- GIMENO SACRISTÁN, J. (1983): El profesor como investigador en el aula: Un paradigma de formación de profesores. En Educación y sociedad N° 2. pp. 51-73.
- GIMENO SACRISTÁN, J. (1983): La enseñanza, su teoría y su práctica. Madrid. Akal.
- GIMENO SACRISTÁN, J. (1986): El curriculum: Una reflexión sobre la práctica. Madrid, Morata.
- GONZÁLEZ RAMOS J. (1996): El Proyecto Curricular. Elaboración en un Centro de Educación para personas Adultas. Madrid, Editorial Escuela Española.
- KIRK, G. (1989): El currículum básico. Buenos Aires, Editorial Paídos.
- MATEO ANDRÉS, J. (2000): LA Evaluación educativa, su practica y otras metáforas. ICE – HORSORI. Universidad de Barcelona.
- MÁSMELA, G. (1991): Diseño Curricular. Bogotá, Ediciones de la Universidad de la Sabana.
- MESTRES, J. (1994): Como construir el proyecto curricular de centro. Barcelona, Vincens Vives.
- PEÑALOZA RAMELLA, W. (1985): El algoritmo en la ejecución del curriculum. Maracaibo, Publicaciones de la Universidad del Zulia.
- PEÑALOZA RAMELA, W. (1995): El currículo Integral. Maracaibo, Publicaciones de la Universidad del Zulia.
- PEÑALOZA RAMELA, W. (1996): El currículum integral. Universidad del Zulia, Venezuela.

- RODRÍGUEZ DEL SOLAR, N. (1998): Tesis para optar el grado de Doctor. Diagnostico Curricular de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Propuesta de un Perfil Profesional con perspectivas andragógicas. Facultad de Educación UNMSM Lima, Perú.
- RODRÍGUEZ DEL SOLAR, N. (2001): Taller: Diseño Curricular. Unidad de Post Grado. Facultad de Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- SIEGEL, S. (1991): Estadística no Paramétrica. México, Trillas.
- TABA, H. (1974): Elaboración del currículum y práctica. Buenos Aires, Editorial Troquel.
- TYLER, R. (1979): Principios básicos del currículo. Buenos Aires, Editorial Troquel.
- UNESCO. (1989): División de Politocas y Planeamiento de la Educación, las funciones de la Administración de la Educación. Paris, Francia.
- UNESCO. (1993): Conjunto de materiales para formación de profesores. Las necesidades especiales en el aula. París, UNESCO.
- UNESCO. (1994): Medición de la calidad de los resultados.
- U.N.M.S.M. FACULTAD DE EDUCACIÓN. (1994): Currículum de la Escuela Académico Profesional de Educación. Lima.
- VERASTEGUI CASTILLO, E. (1998): Tesis para optar el grado de Magíster: Influencia del Tratamiento Curricular y de la Capacitación Profesional del Docente en la calidad de la Formación Profesional de alumnos de

Institutos Superiores Pedagógicos Públicos. Facultad de Educación
UNMSM Lima, Perú.

ZABALZA, M. A. (1991): Diseño y desarrollo curricular. Madrid, Narcea S.A. de Ediciones.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

ANEXO 1 : INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE CURRÍCULO.

Para ello se ha utilizado el instrumento para evaluar el Currículo de una Carrera Profesional Universitaria, el Test utilizado es del Dr. Elías Mejía Mejía, la cual se ha aplicado a las cuatro escuelas profesionales de la Facultad de Educación de la U.N.F.V.

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CURRÍCULO DE UNA CARRERA PROFESIONAL UNIVERSITARIA

Dr. Elías, Mejía Mejía

		INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	ED. FISICA
		V. Real	V. Real	V. Real	V. Real
DIAGNOSTICO 10 PUNTOS	1.1 Caracterización y conceptualización de la carrera.	3.0	3.0	3.0	1.0
	1.1.1 Alto Nivel de precisión de caracterización y conceptualización				
	1.1.2 Mediano Nivel de precisión de caracterización y conceptualización				
	1.1.3 No se ha caracterizado ni conceptualizado la carrera profesional				
	1.2 Estudio de mercado	2.0	0.0	0.0	0.0
	1.2.1 Alta demanda de la carrera en el mercado laboral				
	1.2.2 Mediana demanda de la carrera en el mercado laboral				
	1.2.3 Baja demanda de la carrera en el mercado laboral				
	1.3 Base Legal de Funcionamiento	3.0	3.0	3.0	0.0
	1.3.1 La carrera esta registrada en la A.N.R.				
1.3.2 Existe Resolución que autoriza su funcionamiento					
1.3.3 La Resolución se encuentra en trámite					
1.3.4 La carrera no tiene autorización de funcionamiento					
		8.0	6.0	6.0	1.0

		INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	ED. FISICA
		V. Real	V. Real	V. Real	V. Real
MARCO DOCTRINARIO 10 PUNTOS	2.1 Concepción de hombre, sociedad y educación adoptada	4.0	1.0	2.0	0.5
	2.1.1 Existe una concepción explícita y clara				
	2.1.2 Existe la concepción pero no es explícita ni clara				
	2.1.3 No existe una concepción de hombre, sociedad ni educación				
	2.2 Concepción de la educación universitaria predominante	1.5	1.0	1.0	0.5
	2.2.1 Existe una concepción explícita y clara				
	2.2.2 Existe la concepción pero no es explícita ni clara				
	2.2.3 No Existe una concepción del hombre, sociedad ni educación				
	2.3 Filosofía y Doctrina Institucional	3.0	2.0	3.0	0.5
	2.3.1 La institución asume explícitamente posición al respecto				
2.3.2 La institución no asume explícitamente posición al respecto					
2.3.3 La institución no asume ninguna posición al respecto					
		8.5	4.0	6.0	1.5

		INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	ED. FISICA
		V. Real	V. Real	V. Real	V. Real
ÁREAS DE DESEMPEÑO LABORAL 10 PUNTOS	3.1 Pertinencia de las áreas de desempeño laboral	2.5	1.0	2.5	1.0
	3.1.1 Alto nivel de pertinencia				
	3.1.2 Mediano nivel de pertinencia				
	3.1.3 Bajo nivel de pertinencia				
	3.2 Exhaustividad de las áreas de desempeño laboral	1.0	1.0	1.0	0.5
	3.2.1 Alto nivel de exhaustividad				
	3.2.2 Mediano nivel de exhaustividad				
	3.2.3 Bajo nivel de exhaustividad				
	3.3 Coherencia de las áreas de desempeño laboral	1.0	1.0	1.0	0.5
	3.3.1 Alto nivel de coherencia				
	3.3.2 Mediano nivel de coherencia				
	3.3.3 Bajo nivel de coherencia				
	3.4 Estructuración de las áreas	1.5	1.0	1.0	0.5
	3.4.1 Área técnico profesional, de investigación, administrativo y proyección social.				
3.4.2 Contiene sólo el Área Técnico Profesional ampliada					
3.4.3 Contiene sólo el Área Técnico Profesional restringida					
3.4.4 No considera Área de desempeño laboral					
		6.0	4.0	5.5	2.50

		INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	ED. FÍSICA
		V. Real	V. Real	V. Real	V. Real
PERFIL PROFESIONAL 15 PUNTOS	4.1 Coherencia del perfil con las áreas de desempeño laboral	1.5	1.0	1.5	1.0
	4.1.1 Alto nivel de coherencia				
	4.1.2 Mediano nivel de coherencia				
	4.1.3 Bajo nivel de coherencia				
	4.2 Pertinencia de perfil con la concepción de educación	1.5	1.0	1.5	0.5
	4.2.1 Alto nivel de pertinencia				
	4.2.2 Mediano nivel de pertinencia				
	4.2.3 Bajo nivel de pertinencia				
	4.3 Exhaustividad del perfil con respecto a las áreas de desempeño	1.5	1.0	1.5	0.5
	4.3.1 Alto nivel de exhaustividad				
	4.3.2 Mediano nivel de exhaustividad				
	4.3.3 Bajo nivel de exhaustividad				
	4.4 Claridad, precisión y concisión en la formación de perfil	1.5	0.5	1.5	0.5
	4.4.1 Alto nivel de claridad, precisión y concisión				
	4.4.2 Mediano nivel de claridad, precisión y concisión				
	4.4.3 Bajo nivel de claridad, precisión y concisión				
	4.5 Estructura del perfil profesional	1.0	0.5	1.0	0.5
	4.5.1 Contiene rasgos que corresponden totalmente el currículo integral				
4.5.2 Contiene rasgos que corresponden parcialmente el currículo integral					
4.5.3 Contiene rasgos de formación profesional teórica y practica					
4.5.4 Contiene rasgos de formación profesional teórica					
4.5.5 Contiene rasgos de formación profesional practica					
4.5.6 No existe perfil profesional					
		7.0	4.0	7.0	3.0

		INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	ED. FÍSICA
		V. Real	V. Real	V. Real	V. Real
OBJETIVOS 8 PUNTOS	5.1 Coherencia de los objetivos con la concepción de educación	0.0	0.0	0.0	0.0
	5.1.1 Alto nivel de coherencia				
	5.1.2 Mediano nivel de coherencia				
	5.1.3 Bajo nivel de coherencia				
	5.2 Coherencia de los objetivos con el Perfil Profesional	0.0	0.0	0.0	0.0
	5.2.1 Alto nivel de coherencia				
	5.2.2 Mediano nivel de coherencia				
	5.3.3 Bajo nivel de coherencia				
	5.3 Presentación Formal de los objetivos	0.0	0.0	0.0	0.0
	5.3.1 Los objetivos son claros y explícitos				
	5.3.2 Los objetivos son ambiguos y poco explícitos				
	5.3.3 No existen objetivos				
		0.0	0.0	0.0	0.0

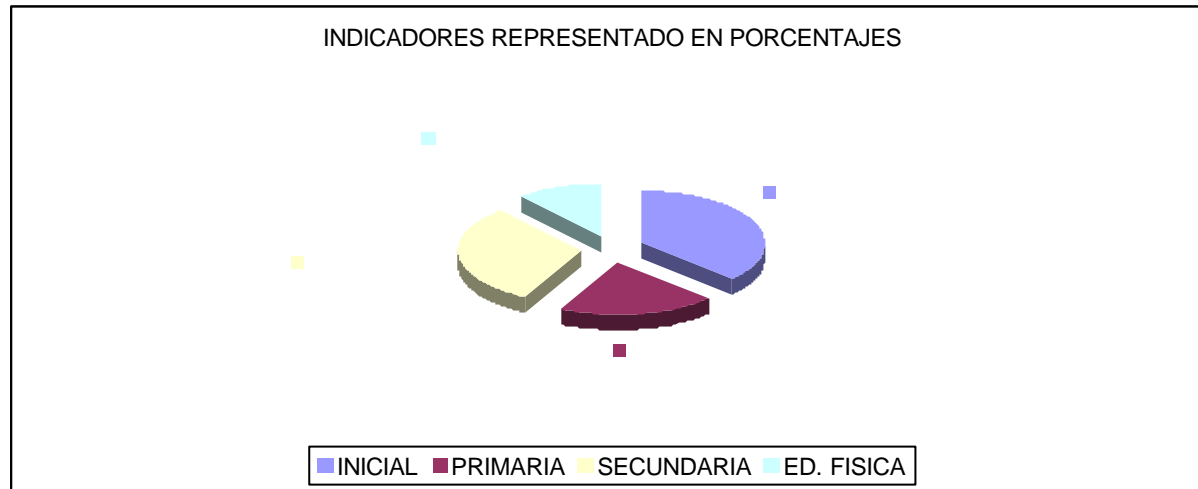
		INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	ED. FÍSICA
		V. Real	V. Real	V. Real	V. Real
DECISIONES INSTITUCIONALES 7 PUNTOS	6.1 Tipo de decisiones adoptadas	7.0	0.5	1.0	0.5
	6.1.1 Acerca de la duración de los estudios				
	6.1.2 Acerca del numero de actividades lectivas semanales				
	6.1.3 Acerca de la rigidez o flexibilidad del Plan de Estudios				
	6.1.4 Acerca del criterio de ponderación de los componentes curriculares				
	6.1.5 Acerca de la duración del periodo lectivo evaluativo				
	6.1.6 Acerca del numero de horas lectivas diarias				
	6.1.7 Acerca del numero de días a la semana de actividades lectivas				
		7.0	0.5	1.0	0.5

		INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	ED. FÍSICA
		V. Real	V. Real	V. Real	V. Real
ESTRUCTURA DEL CURRÍCULO 25 PUNTOS	7.1 Correspondencia de los componentes curriculares con el perfil	1.0	1.0	1.0	1.0
	7.1.1 Alto nivel de correspondencia (del 50% al 80% de casos posibles)				
	7.1.2 Mediano nivel de correspondencia (del 45% al 49% de casos posibles)				
	7.1.3 No existe ninguna correspondencia (menos 44%)				
	7.2 Tiempo previsto para el Área de Formación Básica	2.5	1.5	2.5	0.5
	7.2.1 Del 10 al 20% coherencia				
	7.2.2 Más del 20%				
	7.2.3 Menos del 10%				
	7.3 Tiempo previsto para el Área Instrumental	2.5	1.5	1.5	0.5
	7.3.1 Del 5 al 10%				
	7.3.2 Más del 10%				
	7.3.3 Menos del 5%				
	7.4 Tiempo previsto para el Área de Formación Profesional General	0.5	1.5	0.5	0.5
	7.4.1 Del 55% al 65%				
	7.4.2 Mas del 65%				
	7.4.3 Menos del 55%				
	7.4.1 Sub Área de Ciencias Básicas	0.5	0.5	0.5	0.5
	7.4.1.1 Del 20 al 30%				
	7.4.1.2 Más del 30%				
	7.4.1.3 Menos del 20%				
7.4.2 Sub Área de Ciencias Aplicadas	0.5	1.5	0.5	0.5	
7.4.2.1 Del 30 al 45%					
7.4.2.2 Más del 45%					
7.4.2.3 Menos del 30%					
7.4.3 Sub Área de Investigación	2.5	1.5	2.5	1.5	
7.4.3.1 Del 5 al 10%					
7.4.3.2 Más del 10%					
7.4.3.3 Menos del 5%					

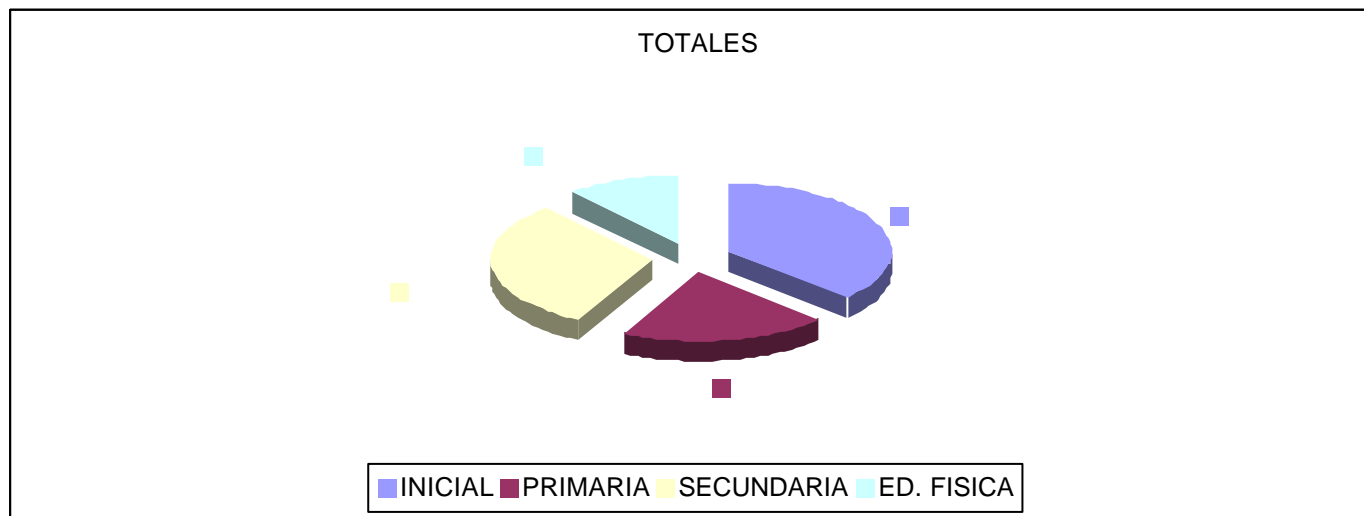
	INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	ED. FÍSICA
	V. Real	V. Real	V. Real	V. Real
7.5 Tiempo previsto para el Área de Practicas Profesionales	0.5	1.5	0.5	0.5
7.5.1 Del 15 al 20%				
7.5.2 Más del 20%				
7.5.3 Menos del 15%				
7.6 Integración de los componentes curriculares	2.5	1.5	2.5	1.0
7.6.1 Nivel de integración superior al 80%				
7.6.2 Nivel de integración entre le 50% y el 80%				
7.6.3 Nivel de integración menor del 50%				
7.7 Secuenciación de los componentes curriculares	1.0	1.0	1.0	1.0
7.7.1 Nivel de secuencia superior al 80%				
7.7.2 Nivel de secuencia entre le 50% y el 80%				
7.7.3 Nivel de secuencia menor del 50%				
	14.0	13.0	13.0	7.5

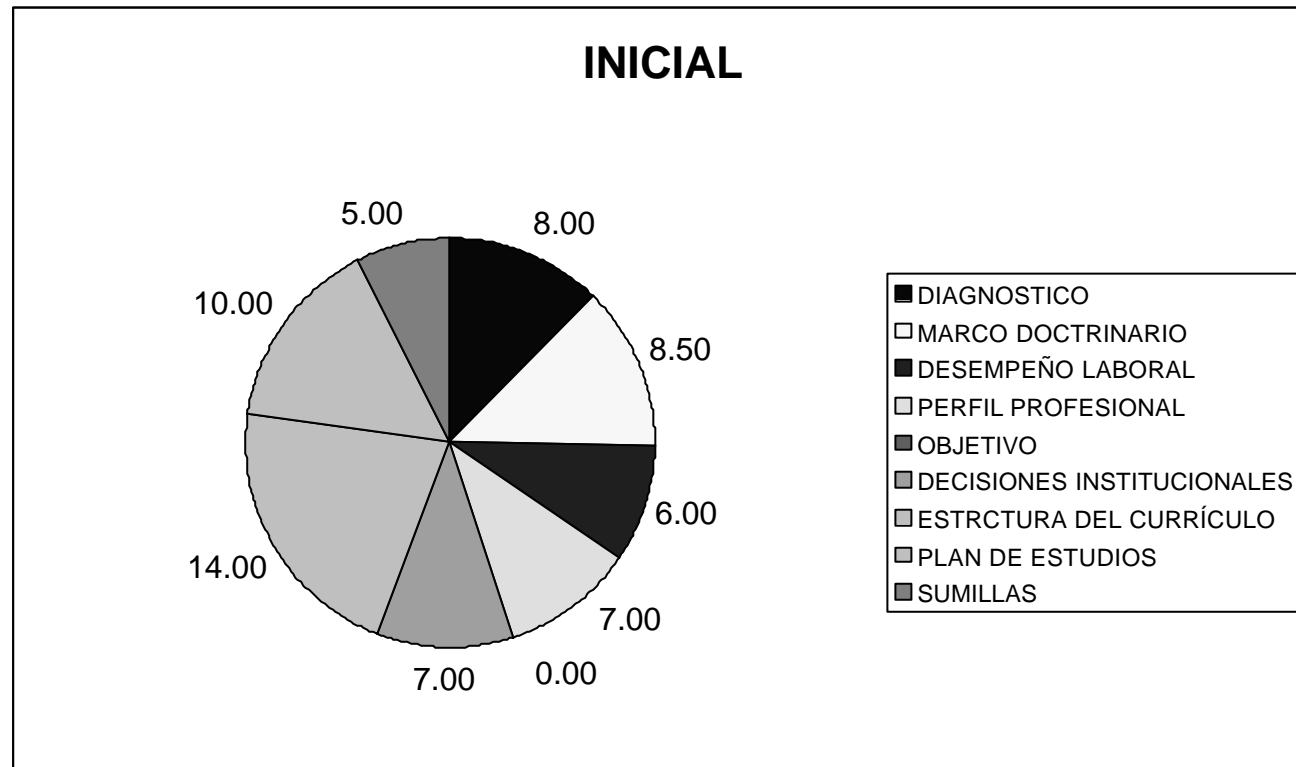
	INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	ED. FÍSICA
	V. Real	V. Real	V. Real	V. Real
8.1 Pre requisitos	3.0	2.0	2.0	1.0
8.1.1 Total justificación de los pre requisitos				
8.1.2 Parcial justificación de los pre requisitos				
8.1.3 Pre requisitos sin justificación				
8.2 Pesos Académicos	3.0	2.0	1.5	1.0
8.2.1 Adecuados (promedio de 20 créditos por semestre)				
8.2.2 Medianamente adecuados (promedio de 25 créditos por semestre)				
8.2.3 Inadecuados (promedio mayor de 25 créditos por semestre)				
8.2.4 Insuficientes (promedio de 20 créditos por semestre)				
8.3 Modalidad de desarrollo de los componentes curriculares	4.0	2.0	1.5	1.0
8.3.1 Múltiples modalidades				
8.3.2 Cursos y seminarios				
8.3.3 Solo cursos y/o asignaturas				
	10.0	6.0	5.0	3.0

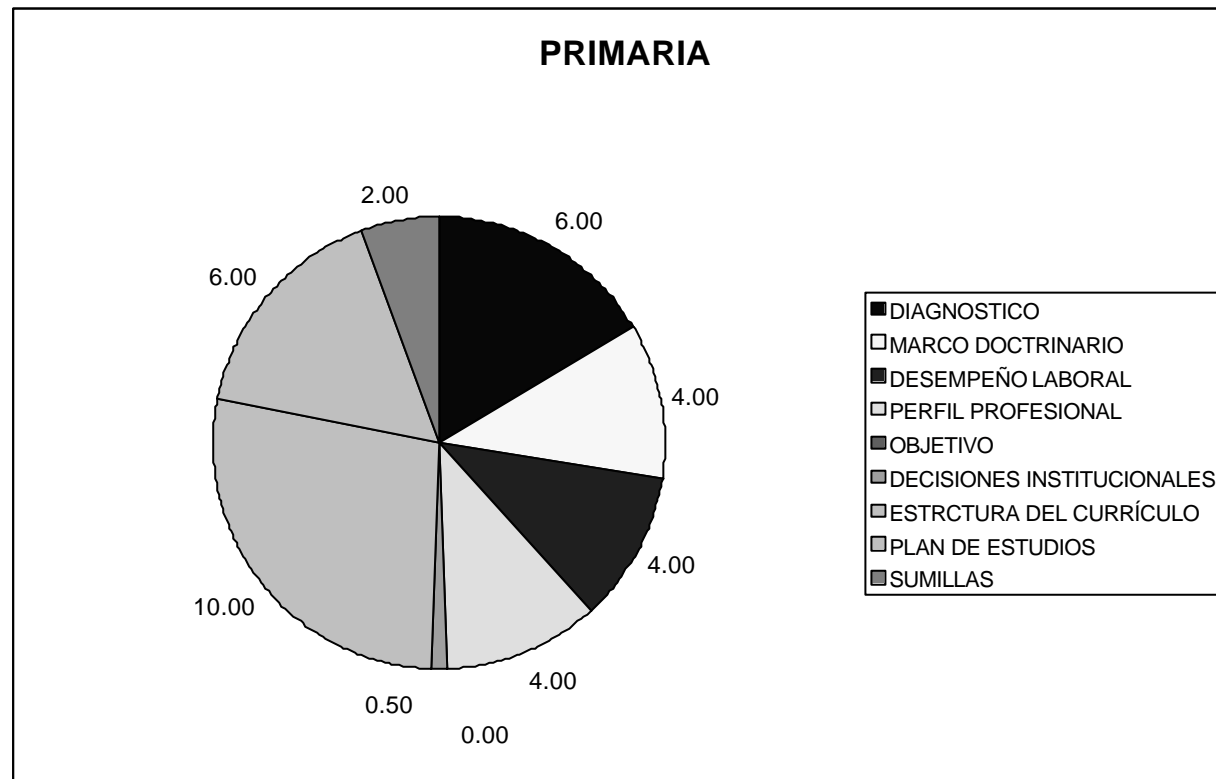
		INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	ED. FISICA
		V. Real	V. Real	V. Real	V. Real
SUMILLAS 5 PUNTOS	9.1 Estructura de las sumillas	2.5	1.5	1.5	0.5
	9.1.1 Estructura estandarizada				
	9.1.2 Estructura sin estandarización				
	9.1.3 Sumillas sin estructurar				
	9.2 Calidad de la descripción del componente curricular	2.5	1.5	1.0	0.5
	9.2.1 Alta calidad				
	9.2.2 Mediana calidad				
	9.2.3 Baja calidad				
		5.0	3.0	2.5	1.0
TOTAL		66.5	40.5	55	20

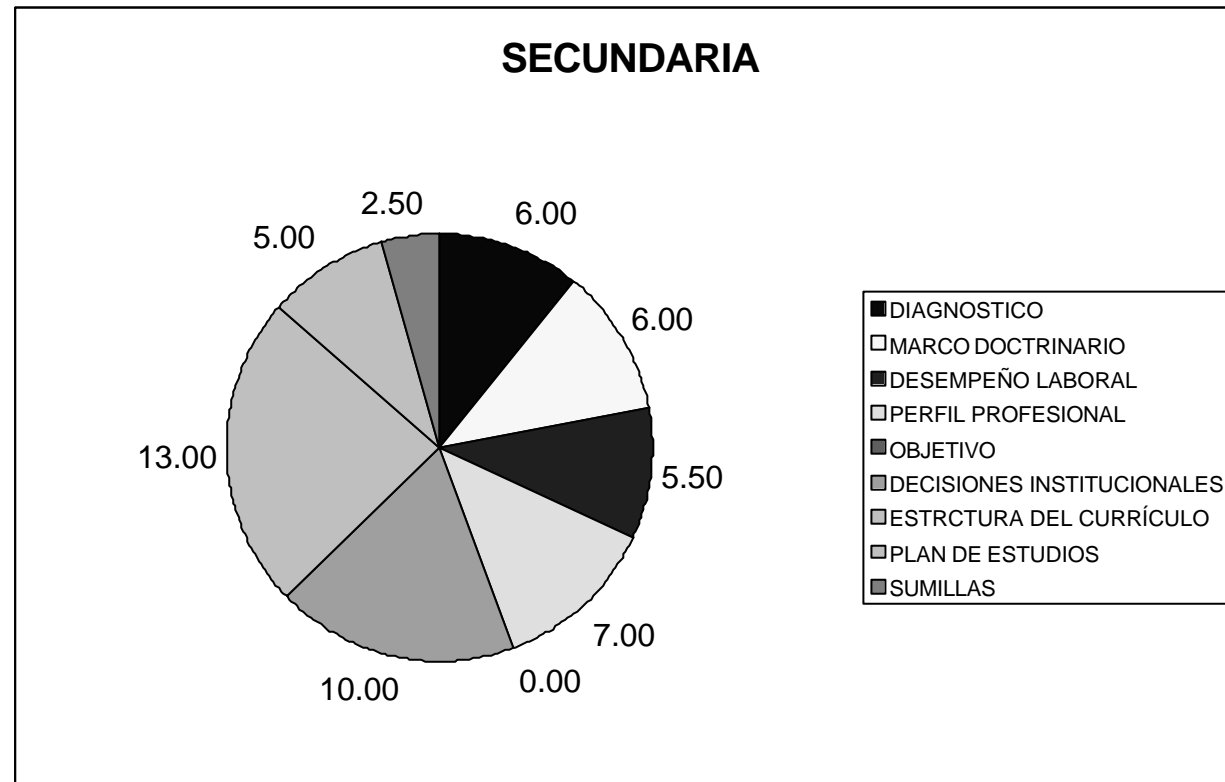


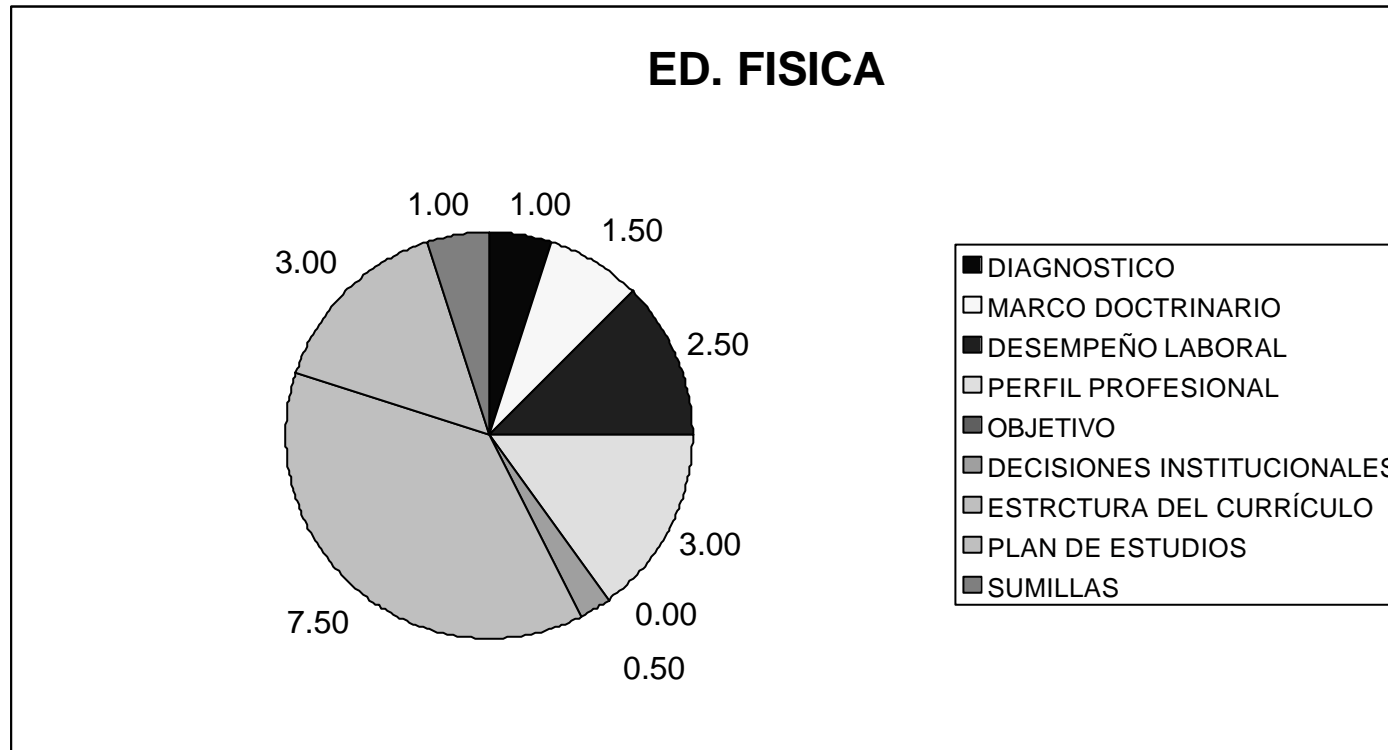
EN LA EVALUACIÓN CURRICULAR DE LAS CUATRO ESCUELAS PROFESIONALES, PODEMOS APRECIAR, QUE ALGUNOS COMPONENTES CARECEN DEL PUNTAJE REAL COMO EN EL CASO DEL COMPONENTE OBJETIVO; PODEMOS PRECISAR EL VALOR IDEAL ES DE 100 PUNTOS MIENTRAS QUE EL VALOR REAL DE CADA ESCUELA PROFESIONAL ES COMO SIGUE: EDUCACIÓN INICIAL 66.5, EDUCACIÓN PRIMARIA 36.50, EDUCACIÓN SECUNDARIA 55, EDUCACIÓN FÍSICA 20. POR LO QUE HAY DIFERENCIAS QUE SE DEBEN SUPERAR PARA PODER DESARROLLAR EN FORMA SISTEMÁTICA PARA DARLES UN SERVICIO DE CALIDAD.











TEST

**DEL SISTEMA DE SOPORTE EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA
CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL UNIVERSITARIO
TEST PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN
DEL PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.**

TEST DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE SOPORTE
EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA

➤ ASPECTO DE DIRECCIÓN: (USO EFICAZ DE DIRECCIÓN)

1. Supervisión de la Ejecución Curricular

Excelente	1	Buena	2	Regular	3	Defectuosa	4	Pésima	5
-----------	---	-------	---	---------	---	------------	---	--------	---

2. Control de la Presentación de Sílabos de los Profesores

Excelente	1	Buena	2	Regular	3	Defectuosa	4	Pésima	5
-----------	---	-------	---	---------	---	------------	---	--------	---

3. Promover la Capacitación y Actualización del Docente

Satisfactoria	1	Adecuada	2	Regular	3	Insuficiente	4	Pésima	5
---------------	---	----------	---	---------	---	--------------	---	--------	---

**4. Directrices sobre salidas de campo, viajes, excursiones, intercambios
interinstitucionales.**

Excelente	1	Buena	2	Regular	3	Defectuosa	4	Pésima	5
-----------	---	-------	---	---------	---	------------	---	--------	---

5. Fomento de las buenas Relaciones Académicas entre los Docentes

Muy intenso	1	Intenso	2	Regular	3	Insuficiente	4	Nula	5
-------------	---	---------	---	---------	---	--------------	---	------	---

6. Programa de Supervisión y Evaluación para evaluar la Ejecución Curricular.

Planificado	1	Buena	2	Regular	3	Defectuosa	4	Improvisado	5
-------------	---	-------	---	---------	---	------------	---	-------------	---

**7. Organización de Comisiones de Trabajo con tareas específicas, según el Calendario
Académico**

Muy satisfactoria	1	Satisfactoria	2	Medianamente satisfactoria	3	Poco satisfactoria	4	Insatisfactoria	5
-------------------	---	---------------	---	----------------------------	---	--------------------	---	-----------------	---

8. Promoción de las Innovaciones Didácticas que presentan los Docentes

Excelente	1	Buena	2	Regular	3	Defectuosa	4	Pésima	5
-----------	---	-------	---	---------	---	------------	---	--------	---

9. Difunde los Lineamientos de la Política Institucional.

Muy intenso	1	Intenso	2	Regular	3	Insuficiente	4	Nula	5
-------------	---	---------	---	---------	---	--------------	---	------	---

10. Promueve el desarrollo de una cultura institucional.

Muy intenso	1	Intenso	2	Regular	3	Insuficiente	4	Nula	5
-------------	---	---------	---	---------	---	--------------	---	------	---

➤ **EN EL ASPECTO ORGANIZATIVO**

1. ¿Tiene Plan de Desarrollo Estratégico Institucional?

No	1	Poco	2	Suficiente	3	Bastante	4	Totalmente	5
----	---	------	---	------------	---	----------	---	------------	---

2. ¿Si emplea el análisis FODA para el mejoramiento de la calidad?

No	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con Frecuencia	4	Siempre	5
----	---	------------	---	---------	---	----------------	---	---------	---

3. Tienen definidos Lineamientos de Política, que responden a las Políticas Institucionales.

No	1	Poco aceptable	2	Aceptables	3	Efectivos	4	Muy efectivos	5
----	---	----------------	---	------------	---	-----------	---	---------------	---

4. ¿Conoce y aplica los Reglamentos Internos de la Institución?

No	1	Poco aceptable	2	aceptables	3	Efectivos	4	Muy efectivos	5
----	---	----------------	---	------------	---	-----------	---	---------------	---

5. Emplea criterios objetivos en los Procesos de Racionalización Académica que efectúa.

Ninguno	1	Inadecuados	2	Adecuados	3	Bastante adecuados	4	Muy adecuados	5
---------	---	-------------	---	-----------	---	--------------------	---	---------------	---

6. Ha elaborado organigramas, flujogramas y otras herramientas que permiten graficar la organización.

Ninguna	1	Poco aceptable	2	Aceptable	3	Efectivas	4	Muy efectivos	5
---------	---	----------------	---	-----------	---	-----------	---	---------------	---

7. Todo el personal ejecuta sus tareas en función de los objetivos previstos y los documentos normativos.

No	1	Algunas veces	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Habitualmente	5
----	---	---------------	---	---------	---	----------------	---	---------------	---

8. ¿Se han organizado formas concretas de Comunicación entre Docentes y Estudiantes?

Ninguna	1	Inadecuada	2	Adecuada	3	Bastante adecuadas	4	Muy adecuadas	5
---------	---	------------	---	----------	---	--------------------	---	---------------	---

9. ¿Los alumnos participan en la vida Académica de la Facultad?

No	1	Poco	2	Suficiente	3	Bastante	4	Totalmente	5
----	---	------	---	------------	---	----------	---	------------	---

10. ¿Evalúa el Sistema Organizativo de la Institución a su cargo?

No	1	Poco	2	Suficiente	3	Bastante	4	Totalmente	5
----	---	------	---	------------	---	----------	---	------------	---

➤ EN EL ASPECTO DE EJECUCIÓN

1. ¿Existe adecuación entre el número de Docentes y el Cuadro de Asignación de Personal?

No	1	Casi nada	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Siempre	5
----	---	-----------	---	---------	---	----------------	---	---------	---

2. ¿Existe adecuación entre la oferta y la demanda del Servicio Educativo?

No	1	Casi nada	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Siempre	5
----	---	-----------	---	---------	---	----------------	---	---------	---

3. ¿El promedio de horas que desarrolla el Docente concuerda con la normatividad vigente?

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	----------------	---	---------	---

4. ¿Las instalaciones y la planta física de la Facultad son adecuada para la Formación Profesional?

Muy malo	1	Malo	2	Regula	3	Bueno	4	Muy bueno	5
----------	---	------	---	--------	---	-------	---	-----------	---

5. ¿Se realizan Eventos Académicos de Apoyo a la Formación Profesional?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

6. ¿Los Docentes cumplen el Desarrollo del Sílabo?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

7. Los materiales de apoyo al Proceso Pedagógico, son:

Ninguno	1	Inadecuados	2	Adecuado	3	Válido	4	Muy válido	5
---------	---	-------------	---	----------	---	--------	---	------------	---

8. Las condiciones de Higiene y Salubridad son:

Muy malas	1	Malas	2	Regulares	3	Buenas	4	Muy buenas	5
-----------	---	-------	---	-----------	---	--------	---	------------	---

9. ¿Se aplican Métodos Didácticos Actualizados?

Ninguno	1	Inadecuados	2	Adecuados	3	Bastante adecuados	4	Muy adecuados	5
---------	---	-------------	---	-----------	---	--------------------	---	---------------	---

10. ¿La biblioteca está actualizada para las exigencias de la Formación Profesional Moderna?

No	1	Algunos	2	Insuficientemente	3	Suficientemente	4	Completamente	5
----	---	---------	---	-------------------	---	-----------------	---	---------------	---

11. ¿Existen Herramientas Informáticas de Apoyo al Profesor de Formación Profesional?

No	1	Algunos	2	Insuficientemente	3	Suficientemente	4	Completamente	5
----	---	---------	---	-------------------	---	-----------------	---	---------------	---

➤ EN EL ASPECTO DE EVALUACIÓN

1. ¿Ha diseñado un Sistema de Evaluación de las Actividades que se realizan en función de la Formación Profesional?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

2. ¿Tienen previstos Sistemas de Recuperación para los alumnos desaprobados?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

3. ¿Utilizan los Resultados de Evaluación para mejorar la calidad del servicio que brindan?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

4.¿Evalúan las Relaciones Interpersonales de los Docentes y otros miembros de la Facultad?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

5. ¿Aplica un Plan de Evaluación del Funcionamiento del Currículo?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

6.¿Evalúan las Innovaciones Didácticas que se realizan en la Facultad?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

7.¿Evalúan el desempeño del Personal Docente?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

8.¿Existen Sistemas de Autoevaluación del Personal?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

9.¿Se evalúa el Sistema Organizativo de la Institución, en función de los cambios Científico Tecnológicos del Mundo Moderno?

No	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Habitualmente	5
----	---	------------	---	---------	---	----------------	---	---------------	---

10.¿Si existe un equipo responsable de diseñar los Sistemas de Evaluación y proponer Acciones de Reingeniería?

No	1	Casi nunca	2	Con frecuencia	3	Habitualmente	4	Siempre	5
----	---	------------	---	----------------	---	---------------	---	---------	---

11. ¿Han diseñado Criterios, Procedimientos y Técnicas de Evaluación adecuados?

No	1	Inadecuado	2	Aceptables	3	Efectivos	4	Muy efectivos	5
----	---	------------	---	------------	---	-----------	---	---------------	---

12. ¿Han diseñado Criterios y Procedimientos de Recuperaciones adaptados a las características de los estudiantes?

No	1	Incompletos	2	Aceptables	3	Efectivos	4	Muy efectivos	5
----	---	-------------	---	------------	---	-----------	---	---------------	---

13. ¿La Evaluación esta insertada en el propio Proceso de Enseñaza y Aprendizaje?

No	1	Escasamente	2	Aceptablemente	3	Bastante	4	Plenamente	5
----	---	-------------	---	----------------	---	----------	---	------------	---

14. ¿Los estudiantes reciben FEEDBACK sobre sus logros y dificultades?

No	1	Inadecuado	2	Aceptable	3	Efectivo	4	Muy efectivo	5
----	---	------------	---	-----------	---	----------	---	--------------	---

15. ¿El docente realiza un análisis sistemático y adecuado del rendimiento de los alumnos?

No	1	Inadecuado	2	Aceptable	3	Bueno	4	Excelente	5
----	---	------------	---	-----------	---	-------	---	-----------	---

16. ¿Tienen diseñado algún procedimiento de Autoevaluación del alumnado?

No	1	Inadecuado	2	Aceptable	3	Bueno	4	Excelente	5
----	---	------------	---	-----------	---	-------	---	-----------	---

17. Plan de recuperación utilizado:

Señalar modalidades y valorar su aplicación

De ningún modo	1
A través de actividades o en mas de 6 horas.....	2
En clase mediante actividades puntuales.....	3
En clase de apoyo: seminarios, gabinetes, etc.	4
En clase preparando actividades diferenciadas para que cada alumno siga su ritmo de aprendizaje.....	5

18. Las actividades que están realizando los estudiantes suponen:

• La comprensión de los contenidos explicados.....	1
• La aplicación de los contenidos explicados.....	2
• Actividades de explicación a otras situaciones nuevas.....	3
• Actividades creativas planteadas por los alumnos.....	4
• Combinación coherente de los supuestos anteriores.....	5
• Grado de involucramiento de los estudiantes que están realizando:	
• Los estudiantes están muy pocos interesados en las actividades, continuamente interrumpen las mismas.....	1
• Los estudiantes están un poco interesados aunque	
• la realizan en forma rutinaria.	2
Los estudiantes están interesados y piden aclaraciones.....	3
• Están bastantes interesados y entienden las actividades que realizan.....	4
• Están muy interesados y participan activamente en clase.	5

TEST PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

➤ DIRECCIONALIDAD

1. Tiempo de Graduación

En tiempo previsto	1	Ligero retraso	2	Retrazo mayor de dos años	3	Mucho retraso	4	Retrazo injustificado	5
--------------------	---	----------------	---	---------------------------	---	---------------	---	-----------------------	---

2. N° de horas académicas en la Formación Profesional

Más de 500 horas	1	Entre 400 y 500 horas	2	De 399 a 200 horas	3	Menos de 199 horas	4	Menos de 100 horas	5
------------------	---	-----------------------	---	--------------------	---	--------------------	---	--------------------	---

3. Materiales de Apoyo

Muy satisfactoria	1	Suficiente	2	Poco suficiente	3	Insuficiente	4	No hay materiales	5
-------------------	---	------------	---	-----------------	---	--------------	---	-------------------	---

4. Recepción del Sílabo del curso

Todos recibieron	1	Recibió la gran mayoría	2	Muchos no recibieron	3	Recibieron muy pocos	4	Nadie recibió	5
------------------	---	-------------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	---------------	---

5. Interrupciones de clases

Nunca	1	Algunas veces	2	Muchas veces	3	En un porcentaje alto	4	Siempre	5
-------	---	---------------	---	--------------	---	-----------------------	---	---------	---

6. Sobre el Perfil Profesional

Logran todos los rasgos	1	Logran la mayoría	2	Algunas veces logran	3	Casi nunca se logra	4	Nunca se logra	5
-------------------------	---	-------------------	---	----------------------	---	---------------------	---	----------------	---

7. Sobre el Proceso de Trámite Documentario

Simplificado	1	Normal	2	Presenta barreras	3	Genera conflicto	4	Muy engorroso	5
--------------	---	--------	---	-------------------	---	------------------	---	---------------	---

8. Capacidad de atención que tienen las Escuelas con relación a la capacidad de aulas:

- De 43 alumnos a más

1

- De 39 a 35 alumnos

2

- De 34 a 30 alumnos

3

- De 29 a 25 alumnos

4

- De 24 a menos

5

9. La Capacidad Real de Atención que tienen las Escuelas es:

Nada	1	Bajo	2	Medio	3	Adecuados	4	Alta	5
------	---	------	---	-------	---	-----------	---	------	---

10. Los Docentes asignados a las Escuelas están en relación con el CAP.

No	1	Algunas	2	Si	3	Parcialmente	4	Completamente	5
----	---	---------	---	----	---	--------------	---	---------------	---

➤ ORGANIZACIÓN

INSTALACIONES

1. Condiciones de ubicación:

- Para la valoración de este apartado se considerarán entre otros los siguientes aspectos:
- La existencia de varios edificios dispersos.
- La distancia del centro al lugar de residencia de la mayoría de los alumnos.
- La proximidad de focos de ruidos y/o contaminación.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Otras Instalaciones

Se tendrá en cuenta la existencia y adecuada capacidad de:

- Patios de 2,5 a 3 m² por estudiante.
- Otras instalaciones (biblioteca, laboratorio, gimnasios, salas de usos múltiples, sala de profesores, tutorías, dirección y secretaria).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Estado de Conservación:

Muy malo	1	Malo	2	Regular	3	Bueno	4	Muy bueno	5
----------	---	------	---	---------	---	-------	---	-----------	---

4. Condiciones Higiénicas:

Se tendrán los siguientes aspectos:

- Iluminación
- Ventilación
- Orientación
- Limpieza
- Calefacción
- Servicios higiénicos adecuados (Estudiantes y Docentes)
- Aspectos estéticos

Muy malo	1	Malo	2	Regular	3	Bueno	4	Muy bueno	5
----------	---	------	---	---------	---	-------	---	-----------	---

5. Mobiliario

Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Mobiliario suficiente para alumnos y profesores.
- Adecuación según su función.
- Estado de conservación.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Recursos Didácticos:

- Dotación de Biblioteca
- Medios audiovisuales
- Laboratorios
- Material didáctico para los distintos niveles y áreas (Preesc., Pretecn., Plástica)
- Material tecnológico.

Se evaluará en función de: *Adecuación*

Suficiencia

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. El ingreso total de los Recursos de la Facultad es suficiente para el Desarrollo del Currículo.

Nulo	1	Escaso	2	Aceptable	3	En su mayor parte	4	Totalmente	5
------	---	--------	---	-----------	---	-------------------	---	------------	---

8. La relación entre los ingresos aportados por el Estado y las directamente recaudadas es:

Nulo	1	Escaso	2	Aceptable	3	En su mayor parte	4	Totalmente	5
------	---	--------	---	-----------	---	-------------------	---	------------	---

9. Se ha designado en el Presupuesto del presente año Recursos Económicos para apoyar el desarrollo de las innovaciones de cada Escuela.

Nulo	1	Escaso	2	Aceptable	3	En su mayor parte	4	Totalmente	5
------	---	--------	---	-----------	---	-------------------	---	------------	---

10. El sistema Internet apoya el desarrollo del Currículo

Nulo	1	Escaso	2	Aceptable	3	En su mayor parte	4	Totalmente	5
------	---	--------	---	-----------	---	-------------------	---	------------	---

11. Las computadoras conectadas al sistema Internet es:

Nulo	1	Escaso	2	Aceptable	3	En su mayor parte	4	Totalmente	5
------	---	--------	---	-----------	---	-------------------	---	------------	---

CUESTIONARIO DE EVALUACIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE
LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
FEDERICO VILLARREAL

➤ ASPECTO ORGANIZATIVO

1. ¿Los alumnos participan en la Organización de Actividades Curriculares y Extracurriculares?

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Adecuadamente	5
-------	---	------------	---	---------	---	----------------	---	---------------	---

2. ¿Los diferentes Planteamientos Estudiantiles, impiden un Funcionamiento eficaz de la Escuela?

Siempre	1	Con frecuencia	2	A veces	3	Casi nunca	4	Nunca	5
---------	---	----------------	---	---------	---	------------	---	-------	---

3. ¿Existen reuniones frecuentes del Profesorado para estudiar y analizar la Problemática Educativa como la acreditación?

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Muchas	5
-------	---	------------	---	---------	---	----------------	---	--------	---

4. ¿Se analiza en la Escuela los logros y las posibles deficiencias y se plantean Estrategias de Cambio y Mejora?

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Adecuadamente	5
-------	---	------------	---	---------	---	----------------	---	---------------	---

5. ¿Los Problemas Metodológicos, los resuelve cada Docente por sí mismo?

Siempre	1	Con frecuencia	2	A veces	3	Casi nunca	4	Muchas	5
---------	---	----------------	---	---------	---	------------	---	--------	---

6. ¿Las Escuelas poseen recursos para llevar a cabo las Capacitaciones Permanentes?

No	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Permanentemente	5
----	---	------------	---	---------	---	----------------	---	-----------------	---

7. ¿La Organización existente en las Escuelas, persisten el trabajo ordenado y eficaz?

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	----------------	---	---------	---

8. Las causas de participación del profesorado son:

- Inexistentes

1

- Inadecuados

2

- Afectivos

3

- Buenos

4

- Muy afectivos.....

5

9. Cree usted que el Director conoce, potencia y aprovecha la posibilidad de los Docentes

Nunca	1	Poco	2	Suficientemente	3	Bastante	4	Mucho	5
-------	---	------	---	-----------------	---	----------	---	-------	---

10. ¿Los profesores reciben apoyo técnicos pedagógicos de las coordinaciones?

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Permanentemente	5
-------	---	------------	---	---------	---	----------------	---	-----------------	---

➤ **ÁREA PERSONAL**

1. Edad del Profesorado:

- Nº de profesores con menos de 29 años

1

- Nº de profesores con entre 30 y 40 años

2

- Nº de profesores con entre 40 y 50 años

3

- Nº de profesores con mas de 50 años

4

2. Tiempo de permanencia en la Universidad:

- Nº de profesores con menos de 2 años

1

- Nº de profesores con entre 2 y 5 años

2

- Nº de profesores con entre 6 y 15 años

3

- Nº de profesores con mas de 15 años

4

3. Años de Experiencia

- Nº de profesores 1 – 5 años

1

- Nº de profesores 6 – 10 años

2

- Nº de profesores 11 – 20 años

3

- Nº de profesores mas de 20 años

4

4. Titulación
- | | |
|---|---|
| Profesores Diplomados Segunda Especialización | 1 |
| Profesores Licenciados | 2 |
| Profesores Bachilleres | 3 |
| Profesores Magíster | 4 |
| Profesores Doctores | 5 |
5. Adscripción adecuada a cursos o áreas se ha realizado en función de:
- | | |
|---------------------------------|---|
| Especialidad más rotación | 1 |
| Antigüedad | 2 |
| Especialización | 3 |
| Experiencia Profesional | 4 |
| Necesidades de la Escuela | 5 |

➤ **EJECUCIÓN**

A CALIDAD DEL SERVICIO IGUAL DISEÑO MÁS CONCORDANCIA

1. La Oficina de Grados y Títulos da la Información adecuada al Egresado.

Pocos	1	Insuficientes	2	Suficientes	3	Los necesarios	4	Óptimos	5
-------	---	---------------	---	-------------	---	----------------	---	---------	---

2. El Egresado recibe la Información Completa con respecto a la Apertura del Expediente.

Nunca	1	Poco	2	Suficientemente	3	Bastante	4	Mucho	5
-------	---	------	---	-----------------	---	----------	---	-------	---

3. Los cursos que les brindan para optar el Título de Licenciado cubre sus Expectativas

Siempre	1	Con frecuencia	2	A veces	3	Casi nunca	4	Nunca	5
---------	---	----------------	---	---------	---	------------	---	-------	---

4. Los Docentes que ejecutan el dictado de los cursos están acreditados

Siempre	1	Con frecuencia	2	A veces	3	Casi nunca	4	Nunca	5
---------	---	----------------	---	---------	---	------------	---	-------	---

5. Los plazos al término del Curso de Actualización son los más adecuados.

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Muchas	5
-------	---	------------	---	---------	---	----------------	---	--------	---

6. El examen de Suficiencia Profesional esta bien elaborada

Siempre	1	Con frecuencia	2	A veces	3	Casi nunca	4	Nunca	5
---------	---	----------------	---	---------	---	------------	---	-------	---

7. El examen Oral, clase modelo, cumple con los requisitos con el plan de clase

Siempre	1	Con frecuencia	2	A veces	3	Casi nunca	4	Nunca	5
---------	---	----------------	---	---------	---	------------	---	-------	---

8. La entrega del Diploma de Licenciado se efectúa en el tiempo previsto

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Permanentemente	5
-------	---	------------	---	---------	---	----------------	---	-----------------	---

9. La Entrega de Diploma de Licenciatura produce:

Reclamos	1	Quejas	2	Rechazos	3	Devoluciones	4	conforme	5
----------	---	--------	---	----------	---	--------------	---	----------	---

10. Los Recursos Humanos son aprovechados por la Institución de acuerdo a sus capacidades

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Con frecuencia	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	----------------	---	---------	---

AUTOEVALUACIÓN – DESEMPEÑO PROFESIONAL

NOMBRE

FECHA

CARGO

4. Siempre	2. En ocasiones
3. Generalmente	1. Rara veces

3. DEONTOLOGICA - PROFESIONAL

- Conoce el perfil del estudiante de la escuela a la que pertenece y orienta los objetivos de la asignatura hacia al coherencia del perfil.
- Difunde entre los estudiantes sus valores.
- Conoce y se maneja bajo las normas del reglamento y principio que sustenta a la Universidad (Ley Universitaria, Estatuto de la UNFV, MOF, ROF)
- Se considera parte del claustro universitario y ello lo predispone a colaborar por propia iniciativa sin necesidad que se lo pida.
- Se preocupa por su formación profesional capacitándose permanentemente.

PROFESOR				COORDINADOR			
4	3	2	1	4	3	2	1

CIFRAS OBTENIDAS EN EL PROCESO DE ACOPIO DE DATOS

ED. FÍSICA		ED. SECUNDARIA		ED. PRIMARIA		ED. INICIAL	
Num. De Alumnos	Calificación	Num. De Alumnos	Calificación	Num. De Alumnos	Calificación	Num. De Alumnos	Calificación
1	37	17	55	33	54	49	72
2	36	18	55	34	53	50	71
3	36	19	54	35	53	51	71
4	36	20	54	36	52	52	70
5	35	21	53	37	52	53	70
6	35	22	53	38	51	54	69
7	35	23	52	39	51	55	69
8	34	24	51	40	50	56	68
9	34	25	51	41	50	57	68
10	34	26	50	42	49	58	67
11	33	27	49	43	49	59	67
12	33	28	49	44	48	60	66
13	33	29	48	45	48	61	66
14	32	30	48	46	47	62	65
15	31	31	47	47	47	63	65
16	30	32	47	48	46	64	64
	544		816		800		1088