

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSTGRADO

**Influencia de la estructura curricular, el liderazgo de
la dirección y el nivel profesional del docente en la
gestión de la calidad educativa de la Facultad de
Educación de la UNMSM en la especialidad de historia
y geografía durante el año académico 2005-II**

TESIS

para optar el grado de Magíster en Educación mención en Gestión de la
Educación

AUTOR

Manuel Angel Gutierrez Rubio

Lima-Perú

2008

Dedicatorias:

A mi amada esposa *Liliana* y mi bella hija, *Ana Cristina*.

A mis adorados y lindos padres, *Manuel y Maruja*, por ser el ejemplo de vida más hermoso a seguir.

A mis queridos hermanos *Liz, Sergio, Paul y Frank*.

A mi lindo y engreído sobrinito *Alexis*.

A mis respetados suegros *Hernán y Obdulia*, por ser apoyo silencioso de mi familia.

Por último, a mi Alma Mater, la *U.N.M.S.M.* por haber sido y ser parte importantísima de mi vida tanto en mi formación personal como profesional.

Agradecimiento

Al *Doctor Segundo Sánchez Sotomayor* por su apoyo, paciencia, comprensión, dedicación, confianza y el profesionalismo que dio hacia mi persona durante todo este tiempo. Le estaré eternamente agradecido.

SUMARIO

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	13
1. Formulación y Planteamiento del Problema	13
1.1. Fundamentación.	13
1.2. Formulación del Problema.	15
1.2.1. Problema General.	15
1.2.2. Problemas Específicos.	15
2.- Objetivos	16
2.1. Objetivo General.	16
2.2. Objetivos Específicos.	16
3.- Justificación	17
4.- Alcances y Limitaciones	18
5. Formulación de la Hipótesis	19
5.1. Hipótesis General.	19
5.2. Sub - Hipótesis.	19
6.- Identificación y Clasificación de Variables	20
6.1. Variables Independientes.	20
6.2. Variable Dependiente.	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
1. Antecedentes de la Investigación	22
2. Bases Teóricas	30
A. Enfoque de Gestión.	31

1.1. Enfoque Burocrático.	31
1.2. Enfoque Sistémico.	33
1.3. Enfoque Gerencial.	36
2.1. La Creatividad en la Gestión.	37
2.2. La Gestión del Conocimiento.	38
2.3. La Gestión del Cambio.	41
B. Curriculum.	43
1.1. El Enfoque Sistemático Estático.	45
1.2. El Enfoque Sistémico Dinámico.	45
1.3. El Enfoque Sistémico Indagador.	46
1.4. El Enfoque Sistémico Instruccional.	46
2.1. Elementos que Componen un Curriculum.	47
C. Liderazgo.	48
1.1. Roles del Líder.	50
1.2. Estilos de Liderazgo.	52
D. Dimensiones de una Docencia Universitaria de Calidad.....	54
1.1. Diseño y Planificación de la Docencia con Sentido de Proyecto Formativo.	55
1.2. Organización de las Condiciones y del Ambiente de Trabajo.	56
1.3. Selección de Contenidos Interesantes y Forma de Presentación.	56
1.4. Materiales de Apoyo a los Estudiantes.	56
1.5. Metodología Didáctica.	57
1.6. Incorporación de Nuevas Tecnologías y Recursos Diversos...	57
1.7. Atención Personal a los Estudiantes y Sistemas de Apoyo.....	58

1.8. Estrategias de Coordinación con sus Colegas.	58
1.9. Sistemas de Evaluación Utilizados.	58
1.10. Mecanismos de Revisión del Proceso.	59
E. Gestión de la Calidad Educativa.	59
F. Perfil Profesional del Egresado de Educación.	63
a. Cursos Generales.	63
b. Cursos de Especialidad.	64
3. Definición Conceptual de Términos.....	66
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
1. Tipo de Investigación.....	69
2. Operacionalización de Variables.....	70
2.1. Estructura Curricular.....	70
a. Definición Teórica.....	70
b. Definición Operacional.....	71
2.2. Liderazgo de la Dirección.....	72
a. Definición Teórica.....	72
b. Definición Operacional.....	73
2.3. Nivel Profesional del Docente.....	73
a. Definición Teórica.....	73
b. Definición Operacional.....	74
2.4. Gestión de la Calidad Educativa.....	75
a. Definición Teórica.....	75
b. Definición Operacional.....	76

3. Estrategia Para la Prueba de Hipótesis	76
3.1. Hipótesis General.....	77
3.2. Hipótesis Específicas.....	77
4. Población y Muestra	78
5. Instrumentos de Recolección de Datos	79
CAPÍTULO IV: PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS	80
1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Datos	80
2. Proceso de Prueba de Hipótesis	103
3. Discusión de Resultados	108
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE GESTIÓN	112
CONCLUSIONES	115
RECOMENDACIONES	120
BIBLIOGRAFÍA	122
• Bibliografía Referida al Tema de Investigación	122
• Bibliografía Referida a la Metodología de la Investigación	126
ANEXOS	128

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está enfocado a evaluar tres variables importantes dentro del ámbito de la gestión educativa, *Estructura Curricular*, *Liderazgo de la Dirección* y *Nivel Profesional Docente* en relación con la *Gestión de la Calidad Educativa*, con el propósito de establecer claramente su grado de influencia e interacción entre las variables mencionadas.

El objetivo que orientó la presente investigación fue, el determinar la influencia que existe entre la Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM, durante e año académico 2005 – II. Siendo la hipótesis de trabajo que se planteó que existe influencia significativa entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM.

El Marco Teórico describe los antecedentes que se han podido obtener de investigaciones que traten sobre las variables estudiadas, de la misma manera; el señalar

los enfoques de gestión que vamos a tomar como base científica, curriculum, liderazgo, las dimensiones de una docencia universitaria de calidad y la gestión de la calidad educativa, concluyendo con la definición conceptual de términos que utilizamos durante la ejecución del estudio.

La metodología de investigación que se planteó fue de tipo cuantitativo, básico o teórico, con un diseño no experimental y del nivel transversal, descriptivo correlacional.

Finalmente, se concluye que existe influencia significativa entre la estructura curricular, el estilo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional del docente en la gestión de la calidad educativa en dicha facultad. Llegando como conclusión final que, para llegar a niveles de calidad, eficiencia y eficacia, la universidad debe promover un enfoque gerencial y de cambio, con líderes democráticos en camino a ser transformadores, con docentes altamente especializados, investigadores, con un conocimiento de la realidad en que se desenvuelven y capacitados para formar a los futuros profesionales en el ámbito personal y científico, con amplio sentido de comunicación, coordinación y que puedan planificar una estructura curricular de acuerdo a las necesidades del contexto.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, se vive dentro de la llamada sociedad del conocimiento, coyuntura en que se dan una serie de cambios de forma constante, vertiginosos tanto en la ciencia como en la tecnología. Ante esta actualidad, la universidad debe estar acorde a los avances que se presentan, planificando, organizando y generando profesionales capaces de enfrentarse a las variaciones y diversas situaciones que depare la realidad, siendo competentes y eficaces en las labores particulares que desempeñen. Es por ello, necesario la existencia de una adecuada relación entre la estructura curricular, el nivel profesional del docente, el liderazgo y la gestión de la dirección de la Facultad de Educación para tener como resultado el éxito en la calidad educativa, que se plasme en la realidad en un alto rendimiento académico.

Teniendo en cuenta lo expuesto, el presente trabajo de investigación, describe y analiza la importancia de las variables Estructura Curricular, Nivel Profesional del Docente, Liderazgo de la Dirección y su influencia que tiene con la variable Gestión de la Calidad Educativa, enmarcando así la tesis dentro del ámbito de la gestión pedagógica y administrativa.

El tipo de investigación es cuantitativo de carácter descriptivo - correlacional en donde se determinó la influencia entre la Estructura Curricular, la Capacidad de Liderazgo de

la Dirección y el Nivel Profesional del Docente en la Gestión de la Calidad Educativa de los Estudiantes de la Facultad de Educación en su Especialidad de Historia y Geografía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos durante el año académico 2005 - II.

El primer capítulo trata sobre el planteamiento y la formulación del problema de investigación. Luego, se establecen los objetivos, su justificación, alcances y limitaciones que conllevó la investigación, la formulación de hipótesis e identificación del sistema de variables.

En el segundo capítulo, se detalla el marco teórico, en donde se establecen los antecedentes, bases teóricas importantes y sistema de términos conceptuales.

En el tercer capítulo, se define el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de las variables, las estrategias para contrastar la prueba de la hipótesis; se identificaron: la población, la muestra y el sistema de recolección de datos.

En el cuarto capítulo, se estableció la presentación, análisis e interpretación y discusión de resultados y, la adopción de las decisiones tomadas.

En el quinto capítulo, establecemos la propuesta de gestión que sugerimos a la Facultad de Educación con el fin de mejorar los niveles de calidad educativa.

Por último, se detalla las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía referida al tema y bibliografía referida a la metodología de investigación que fue base para el trabajo.

En los anexos, se presentan las matrices de consistencia, matriz de reactivos, plan maestro, validación del instrumento de recojo de información e instrumentos de recolección de datos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.- FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.1.- Fundamentación:

La globalización en el siglo XXI marca desafíos tanto en el ámbito económico, científico, tecnológico y social. Pone como retos: estar preparados a los cambios constantes, al avance de la ciencia, a los nuevos canales de recreación y recojo información, provocando en la persona la necesidad de estar preparada, capacitada y entrenada a manejar diversas estrategias que le permitan ser competentes y competitivos.

Ante estas circunstancias en donde la humanidad se mueve dentro de la llamada “sociedad del conocimiento y de la formación de una cultura glocal”¹ en que se da, una interculturalidad pero sin dejar la esencia de los rasgos locales, “la educación, que

¹ ROMAN PÉREZ, Martiniano. (2001). *La Sociedad del Conocimiento y La Refundación de la Escuela Desde el Aula*. Madrid – España. p.35.

es el proceso de formación de la persona en sus múltiples particularidades, necesita de un conjunto de factores que se interrelacionen buscando así, la calidad en forma permanente”². Dentro de estos factores encontramos: una infraestructura adecuada a las necesidades, organización, manejo y mantenimiento de aulas y laboratorios, material educativo pertinente, estudiantes con posibilidades económicas y nivel de inteligencia promedio, planes curriculares de acuerdo a la necesidad de la sociedad, manejo y gestión democrática de la dirección entre otras. Teniendo como parámetros lo señalado anteriormente, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos juega un papel de suma importancia en su Facultad de Educación, ya que prepara a los profesionales idóneos con los requerimientos de la nueva sociedad, y estos; a su vez forman a las futuras mentes del mañana y personas capaces de desenvolverse eficientemente en los retos que le demande la sociedad.

Por lo expresado, nuestra investigación se enfocó en evaluar tres factores de importancia de la educación universitaria: la Estructura Curricular, el Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes, por considerar que son las variables que conllevan a la Gestión de la Calidad Educativa. Fundamentado por **Cotrina**³ (2002) quien señala que en “la calidad educativa, el papel del profesor debe estar compenetrado, ello permitirá ser partícipe en la elaboración y ejecución de estrategias para elevar la calidad educativa a nivel de institución y del proceso de aprendizaje organizado por el docente”. Esta precisión ratifica que la labor del docente se enmarca no solamente en el llevado de conocimientos en aula, sino, en la planificación, organización, ejecución y control permanente de la estructura curricular, diseño del

² RINCÓN CHAULLCO, Juan. (2005). *Relación entre el Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño Docente del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*. Trabajo de Tesis. Lima – Perú., p.11.

³ COTRINA PARRA, Pascual. (2002). *Estrategias Para La Calidad Educativa*. Lima – Perú, p.13.

perfil del egresado, el manejo de estrategias de aprendizaje y que beneficie al estudiante de pre grado en su formación profesional garantizando la calidad en la gestión educativa.

1.2.- Formulación del Problema:

1.2.1.- General:

¿Cuál es la influencia que existe entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM?.

1.2.2.- Específicos:

- ***Sub Problema 1:***

¿Existe relación entre los Objetivos Curriculares y Gestión de la Calidad Educativa?.

- ***Sub Problema 2:***

¿De qué manera se relacionan los Contenidos de Aprendizaje con la Gestión de la Calidad Educativa?.

- ***Sub Problema 3:***

¿Cómo se relacionan el manejo de Estrategias de Aprendizaje del docente con la Gestión de la Calidad Educativa?.

- ***Sub Problema 4:***

¿De qué manera se relaciona el Estilo de Liderazgo de la Dirección con la Gestión de la Calidad Educativa?.

2.- OBJETIVOS.

2.1. General:

Determinar la influencia que existe entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM, durante el Año Académico 2005 - II.

2.2.- Específicos:

- Determinar la existencia de relación entre los Objetivos Curriculares y la Gestión de la Calidad Educativa.

- Identificar la manera que se relacionan los Contenidos de Aprendizaje con la Gestión de la Calidad Educativa.

- Determinar la forma en que se relacionan el manejo de Estrategias de Aprendizaje del docente con la Gestión de la Calidad Educativa.

- Caracterizar la relación que existe entre el estilo de Liderazgo de la Dirección con la Gestión de la Calidad Educativa.

3.- JUSTIFICACIÓN.

La presente investigación se justifica en la medida que se determina la influencia de la Estructura Curricular, el Nivel Profesional del Docente y el Estilo de Liderazgo en la Gestión de la Calidad Educativa de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM.

Se establece de manera objetiva y pertinente, la importancia que existe para alcanzar la excelencia académica demostrada en la calidad educativa plasmada de manera concreta en el rendimiento académico y consecución del perfil profesional del estudiante de educación.

Para obtener dichos propósitos se estableció los lineamientos que guían la formación docente tanto en la gestión como en el curriculum, y se hizo necesario realizar la investigación, ya que, hasta la actualidad existen escasos estudios de este tipo realizado en nuestra facultad. Solamente se encontraron en la biblioteca de post grado de Educación, investigaciones desarrolladas de otras facultades, evidenciando con ello que debemos reflexionar sobre qué es lo que estamos formando: si solamente somos transmisores de conocimientos o formadores de personas con capacidades, destrezas y actitudes.

La investigación realizada, es fuente para la Dirección de la Facultad de Educación como una muestra real de la actividad educativa y en especial para la Especialidad de Historia y Geografía, así mismo; de todo el personal docente – administrativo.

Considero que la investigación les permite conocer, analizar y tomar decisiones sobre la misión como formadores de personas y que conlleven a la Calidad Educativa en los aspectos de Estructura Curricular, el Nivel Docente y del Liderazgo de la Dirección en la Gestión Educativa de la Facultad.

4.- ALCANCES Y LIMITACIONES.

La investigación buscó evaluar la Gestión de la Calidad Educativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, escogiendo como muestra la Especialidad de Historia y Geografía por la cercanía del investigador hacía la especialidad de Historia y Geografía. También por considerar que todas las especialidades, durante su formación profesional han desarrollado cursos referidos al conocimiento científico, pedagogía e investigación. A la vez, el trabajo realizado es un aporte científico para posteriores estudios en el campo de acción mencionado.

Las limitaciones se plasmaron en la disponibilidad de tiempo en la organización y ejecución de la investigación. Además, el aspecto económico fue otro factor importante que dificultó en parte la realización de la tesis y la imposibilidad de ingresar a bibliotecas en donde se pueda obtener información bibliográfica actualizada que permita profundizar en el enfoque sobre estilos de liderazgo y calidad educativa.

5.- FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

En la realidad existen continuos cambios y en el que la globalización muestra a una comunidad que se mueve en base a las organizaciones inteligentes, es decir; la capacidad de organizar y utilizar los conocimientos, hizo que nuestro trabajo de investigación viera la necesidad de estudiar a la Estructura Curricular conjuntamente con el Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes, como importantes factores que llevan a una institución educativa, sea cual fuera el nivel de su campo acción, hacia la Calidad en la Gestión Educativa. Es por este motivo que, decidimos evaluar el grado de influencia significativa entre los factores mencionados, señalando como hipótesis:

5.1.- General:

Existe influencia significativa entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM.

5.2.- Sub – hipótesis.

- Existe un grado de relación significativa entre los Objetivos Curriculares y la Gestión de la Calidad Educativa.

- Los Contenidos de Aprendizaje se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa.

- El Manejo de Estrategias de Aprendizaje del docente se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa.

- Existe una relación directa entre el Estilo de Liderazgo de la Dirección con la Gestión de la Calidad Educativa.

6.- IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE VARIABLES.

En esta parte de la investigación, identificaremos y clasificaremos las variables que son motivo del estudio: estructura curricular, liderazgo de la dirección, nivel profesional del docente y gestión de la calidad educativa. Posteriormente, en el Capítulo III, dedicado a la metodología de investigación, daremos la conceptualización teórica y operacional de las variables en estudio.

Con lo establecido anteriormente, clasificamos a las variables de estudio tomando en cuenta la función que cumplen dentro de la formulación de la hipótesis.

6.1. Variables Independientes:

- Estructura Curricular.
- Tipo de Liderazgo de la Dirección.
- Nivel Profesional de los Docentes.

6.2. Variable Dependiente:

- Gestión de la Calidad Educativa.

Es evidente que en toda investigación hay una serie de características vinculadas con las variables independientes y dependiente que pueden afectar o influir algunos de los resultados conocidos como *variables intervinientes*; en nuestro caso, no serán objeto de estudio. Tales son:

- Edad (Docentes de 40 a 55 años)
- Sexo.
- Situación Laboral Docente (Nombrado y Contratado).
- Nivel Profesional del Docente (Maestrías y Doctorados)
- Estrategias Didácticas del Docente.
- Estándares de Calidad en Educación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Para la realización de la presente investigación, se tomó como antecedentes las investigaciones referidas a curriculum, liderazgo, desempeño docente y rendimiento académico que son las variables a evaluar. Entre los trabajos analizados tomamos en consideración los siguientes:

Ruiz⁴ (1996). Investigó la “*Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del director en el Desempeño de la Función Directiva y Gestión de los Centros Educativos Estatales del Nivel Primaria de la USE 02°*”, buscó determinar si la formación académica y el liderazgo influyen en el desempeño de la función directiva y gestión de los centro educativos de la USE 02°, a la vez se enfatizó en determinar el nivel de

⁴ RUIZ HUARAZ, Carlos Bernandino. (1996). *Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del Director en el Desempeño de la función Directiva y Gestión de los Centros Educativos Estatales del Nivel Primaria de la USE N°02*. Trabajo de Tesis. Lima – Perú, 86 – 89pp.

estudios alcanzados por los directores de los C.E. del nivel primario de dicha USE, como el establecer los rasgos o cualidades que predominan en los directores, el comprobar si el factor de confianza en sí mismo que desarrolla el director influye en el desempeño de la función directiva durante la gestión educativa.

La investigación tomó como universo a todos los Centros Educativos Estatales de la USE 02° de Breña, Pueblo Libre y San Miguel, tomándose como muestra 33 centros educativos e igual número de directores, obteniéndose los siguientes:

- Se verifica la hipótesis de que los directores que tienen estudios de segunda especialidad y maestría siempre se desempeñan adecuadamente en la gestión educativa al tener un valor experimental de 19,44 sobre el valor teórico (9.49).
- Existe relación entre la confianza en sí mismo y la toma de decisiones al obtenerse un valor experimental de 22,18 sobre el valor teórico de 9,49, resultando que la confianza en sí mismo permite desempeñarse adecuadamente a los directores en la toma de decisiones durante la gestión educativa.

Domínguez⁵ (1999). Elaboró la investigación sobre “*El Desempeño Docente, las Metodologías Didácticas y el Rendimiento de los Alumnos de la Facultad de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*”. En la tesis desarrollada se tuvo como objetivo el determinar la influencia del desempeño profesional de los docentes y de las metodologías didácticas en el rendimiento

⁵ DOMÍNGUEZ BARRERA, Constantino.(1999). *El Desempeño Docente, las Metodologías Didácticas y el Rendimiento de los Alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina*. Trabajo de Tesis. Lima – Perú, p.2.

académico de los alumnos de obstetricia; incluyendo el determinar la eficiencia del desempeño docente e identificar los factores que incidan en la calidad educativa en los estudiantes de la facultad mencionada.

Para llegar a las conclusiones de la investigación se aplicó el análisis de dos factores, obteniendo así como resultados:

- 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 incrementado el rendimiento académico de los estudiantes en 1,26.
- La interacción de los factores desempeño docente y métodos didácticos, no influyen significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de Obstetricia, pues el valor hallado de -0.14.
- El factor explica, “el eficiente desempeño docente y los métodos didácticos centrados en el aprendizaje” y se incrementan significativamente el desempeño académico de los estudiantes.

- Los factores No explican, en su totalidad, el rendimiento académico. Considerando el investigador que hay otros factores que influyen significativamente.
- El análisis de varianza de dos factores es el tratamiento más adecuado, según el investigador, para la investigación de estos tipos de problemas educacionales⁶.

Obregón⁷ (2002). Realizó el estudio sobre la *“Influencia del Curriculum y el Sistema de Soporte en la Calidad de Gestión Administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Federico Villarreal”, en los estudiantes de las especialidades de inicial, primaria, secundaria y educación física*”. Se planteó como objetivo, el demostrar el grado de influencia del sistema del curriculum y el sistema de soporte de la gestión administrativa en la mencionada facultad. Además, buscó establecer el grado de influencia del curriculum en la calidad de la gestión administrativa, establecer la influencia del sistema de soporte en la calidad de la gestión administrativa e identificar los tipos de gestión que se aplican en el proceso de formación profesional obteniendo al final de la investigación desarrollada los siguientes resultados:

- En las cuatro escuelas profesionales de educación de la U.N.F.V: inicial, primaria, secundaria y educación física, se determinó la influencia de la gestión curricular y del sistema de soporte, para el logro de la calidad en la Formación Profesional.

⁶ Ibid (5), p.74.

⁷ OBREGÓN ALZAMORA, Norka. (2002) *Influencia del Curriculum y del Sistema de Soporte en la Calidad de la Gestión Administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.* Trabajo de Tesis. Lima – Perú, págs.149-150.

- El curriculum y el sistema de soporte influyen en la calidad de la gestión del proceso de la formación profesional ($P = 0.00$).
- El curriculum influye en calidad de la gestión administrativa ($P = 0.00$).
- La interacción de los factores, curriculum y sistema de soporte no influyen en la calidad de la gestión administrativa ($P = 0.411$).
- El Curriculum Integral por su característica holística, incluye componentes cognoscitivos y no cognoscitivos, conduciéndose a la educación global.
- El sistema de soporte eficaz trata de tener el control logístico de todos sus recursos humanos, materiales y financieros, en la ejecución cíclica de la institución, en busca de la cultura de calidad.
- 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.
- 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 la escuela como institución social.

Sáenz⁸ (2003). Realizó la investigación sobre “*La Formación Docente y su Incidencia en la Calidad Académica de los Alumnos del Instituto Superior Pedagógico Privado “Juan Pablo II” de Trujillo*”. El trabajo se caracteriza por haberse realizado durante el año 1999 hasta el 2002, formulándose como objetivo el determinar la influencia de la formación docente en la calidad académica de los alumnos del Instituto Superior Pedagógico Privado “Juan Pablo II” de Trujillo, a la vez; buscó establecer el sistema de planificación utilizado por el instituto en sus diferentes niveles influye en la calidad académica de los estudiantes, el establecer el método pedagógico empleado y su influencia en la calidad como el precisar en que medida el nivel profesional docente beneficia en la calidad académica. Obteniéndose como resultados del trabajo de investigación:

- Se verifica que el proceso de formación docente influye en la calidad académica de los alumnos ($p = 7.46 > 3.48$).
- Al evaluar los criterios de sistemas de planificación educativa y calidad académica, se logra verificar la hipótesis alternativa del sistema de planificación que influye en la calidad académica de los alumnos al encontrar un valor experimental de 11,57 mayor que el valor tabular de 3.48.

⁸ SÁENZ PIEDRA, Jorge (2003). *La Formación Docente y su Incidencia en la Calidad Académica de los Alumnos del Instituto Superior Pedagógico Privado “Juan Pablo II” de Trujillo*. Trabajo de Tesis. Lima – Perú, págs. 130 -132.

- Al evaluar el método pedagógico y la calidad académica de los alumnos, se obtuvo un valor experimental de 6,08 mayor que el valor tabular de 3,48 manifestando que el método pedagógico empleado por los docentes influye en la calidad académica.
- Al ser evaluado el nivel profesional de los docentes y la calidad académica de los alumnos, encontramos un valor experimental de 5,25 mayor al valor tabular de 3,48; lo cual nos permite señalar que el nivel profesional del docente influye significativamente en la calidad académica de los alumnos.
- El dominio de la asignatura se evaluó con la calidad académica de los alumnos, obteniendo un valor experimental de 8,06 mayor que el 3,48 lo que permite ratificar la hipótesis alterna, que manifiesta que el dominio de la asignatura del docente influye en la calidad académica de los alumnos.
- Al evaluar las técnicas de evaluación empleada por los docentes y la calidad académica, se obtuvo como resultado experimental del 6,07 mayor que el valor tabular de 3,48, afirmando la hipótesis que las técnicas de evaluación empleadas por los docentes influyen significativamente en la calidad de los alumnos del Instituto Superior Pedagógico Privado “Juan Pablo II” de Trujillo.

Rincón⁹ (2005). Evaluó “*La Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*”. Se planteó como objetivo general de la investigación el demostrar que entre el estilo de

⁹ Ibid. (2), págs. 84 – 85.

liderazgo del director y el desempeño docente, existe alto grado de correlación en las instituciones educativas del valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas. Se recogió información de la opinión de los docentes por medio de un cuestionario, encontrándose las siguientes conclusiones al estudio:

- La existencia de un alto grado de correlación (0,76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable) en las instituciones del valle del Chumbao, implicando que por la relevancia que tiene la dirección de una institución dependiente del tipo de director influye en el desempeño de los docentes.
- El estilo de director que predomina en el área geográfica estudiada son el estilo anárquico y autoritario, lo cual evidencia que no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección, continuando dirigiendo el estilo de gestión tradicional.
- Existencia de bajo nivel de desempeño docente por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores.
- El estilo adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional que motiva a los docentes, y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos.

- Los estilos de liderazgo más adecuados que permiten el cumplimiento de metas institucionales en los centros de estudios son los estilos de liderazgo situacional y el estilo democrático.
- Los directores de las instituciones educativas del valle de Chumbao, no realizan la motivación en forma permanente y el estímulo a los docentes destacados, así mismo no cumplen adecuadamente sus funciones como son: la gestión pedagógica, administrativa e institucional.
- El clima institucional es deficiente, el mismo que conlleva al rompimiento de relaciones humanas entre sus miembros, debilitando la integración y una buena organización que les permita buscar mejorar la calidad educativa.

Podemos observar que los estudios tomados se refieren a diferentes realidades situacionales y educativas, evidenciando la ausencia de un estudio sobre el curriculum, liderazgo y nivel profesional docente que conlleven a la obtención de la calidad educativa en la facultad de educación, ratificando, por ende; la necesidad de hacer una evaluación de estas variables en nuestra facultad y casa de estudio.

2. BASES TEÓRICAS.

En esta parte de la investigación, mostramos los enfoques de gestión, focalizando nuestro trabajo, aclarando y ampliando la información científica acerca de las variables que utilizamos a lo largo de la tesis. Por consiguiente, iniciamos con los enfoques sobre

la gestión educativa, mencionando anticipadamente que el trabajo de investigación tiene como guía estimular en la práctica el enfoque gerencial de la gestión educativa al interrelacionar los diversos factores promoviendo la creación de conocimiento y aplicación de nuevos mecanismos que posibilitan la calidad en la gestión educativa.

Para poder detallar el estilo de gestión en que nos basamos, tomamos en cuenta las teorías sobre enfoques de gestión educativa de los autores Otoniel Alvarado y Evaristo Fernández.

A. ENFOQUES DE GESTIÓN:

Según **Alvarado**¹⁰ (1999), clasifica en su libro “*Gestión Educativa: Enfoques y Procesos*”, diversos enfoques la gestión educativa, planteándolos de la siguiente manera:

1.1. Enfoque Burocrático:

Menciona que se basa en una forma de “organización humana basada en la racionalidad, en la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible para el logro de los objetivos de dicha organización...”. En otra parte del documento especifica que las formas de organización burocrática se consolidan mediante normas escritas, organigramas, división del trabajo de forma sistemática respetando las jerarquías con el fin de lograr la especialización de sus principales directivos de la administración o llamada gerencia.

¹⁰ ALVARADO OYARCE, Otoniel.(1999). *Gestión Educativa: Enfoques y Proceso*. Lima – Perú, págs.29-64.

El enfoque burocrático, para el autor, presenta beneficios y limitaciones, entre las más resaltante mostramos:

Beneficios:

- La eficiencia, en base a la rapidez en la toma de decisiones, respetando el nivel y el grado de jerarquía del cual venga.
- La precisión en la definición del cargo, operaciones y atribuciones, aliviando así las posibles confusiones e intromisión de funciones.
- La uniformidad en las rutinas y en los procedimientos favoreciendo a la estandarización, en otras palabras, la especialización.
- Reducción de fricciones entre el personal, dándose en raros casos climas de incertidumbre y desconfianza.
- La racionalidad y la constancia para llegar a los objetivos y en la toma de decisiones.

Limitaciones:

- Administración jerarquizada, vertical y rígida, las decisiones provienen desde los cargos más altos, sin consulta ni sugerencia ante las posibles necesidades e intereses de los clientes internos.

- Excesiva normatividad y reglamentarismo, condicionando y dificultando el clima institucional.
- El burocratismo, lentitud y lejana del cambio, todo resulta ser “lo mismo”, mientras en el contexto se vive en una continua transformación, en la institución solamente hay cambios superficiales pero no sustantivos.
- La inexistencia de la competitividad y la cooperación entre los miembros de la organización. Ello motiva a que los integrantes de la institución no exista un deseo de capacitarse o auto superarse.

1.2. Enfoque Sistémico:

Lo define como “el conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que interactúan para alcanzar determinados propósitos, constituyendo un ente total y concreto o abstracto”. En la definición dada por el autor se hace hincapié a la organización como un ente total que se encuentran interrelacionados e interdependientes en sus elementos en pro de los objetivos institucionales evidenciados en su misión y visión que tiene la organización.

Otro aspecto muy importante del enfoque sistémico radica en el establecer que en todo sistema, exceptuando los muy grandes, van a tener suprasistemas, es decir; otros sistemas estructurados e interrelacionados a uno mayor y, todo sistema, excepto los muy pequeños, tienen subsistemas, pero ellos, se están interrelacionados.

Todo sistema es clasificado manejando los criterios de acuerdo a su origen:

Sistemas Naturales: siendo el conjunto de elementos interrelacionados existentes en la naturaleza; se clasifican en *sistemas físicos* o macroscópicos, *sistemas biológicos*, sistemas concretos o empíricos. Estos sistemas existen inclusive antes de la presencia humana y por ende; el hombre en algunos de estos sistemas puede alterar su desenvolvimiento.

Sistemas Elaborados: son los hechos diseñados por el hombre, fáciles de determinar la causa o finalidad de su creación. Dentro de ellos, podemos clasificarlos en *Sistemas Físicos*, conformados por el conjunto de elementos físicos, diseñados para un propósito. *Sistemas Sociales*, grupos organizados de personas con interés comunes, el sistema educativo se encuentra dentro de él.

Sistemas de Procedimientos, conformados por los principios, procedimientos y reglas que se deben seguir para resolver un problema o realizar alguna actividad. *Sistemas Conceptuales*, constituidos por las teorías consistentes o de cuerpos coordinados de hechos, principios o hipótesis capaces de ordenar o entender determinado aspecto de la realidad. Por tanto, este sistema es aporte para el desarrollo de la ciencia

A la vez se puede clasificar los sistemas según su entorno:

Sistemas Abiertos: son los que se intercambian con su medio ambiente, al que condicionan y al mismo tiempo son condicionados, aquí podemos encontrar al sistema

universitario y otros sistemas que el hombre haya organizado. Se adapta ante el cambio y con la capacidad de crecer y auto reproducirse pero de igual manera puede suceder lo contrario, disminuir y terminar por desaparecer.

Sistemas Cerrados: No tienen intercambio con su ambiente, toda su energía está presente desde el inicio hasta el final, no toma en cuenta el entorno, son aislados en su desarrollo.

Según su desempeño y complejidad, se clasifican en:

Sistemas Determinísticos: es cuando sus partes o elementos interactúan de forma previsible, no dando lugar a dudas, pudiendo preverse su estado siguiente, no existiendo la probabilidad de que se pueda alterar alguno de sus elementos.

Sistemas Probabilísticas: son los sistemas complejos, en los que las relaciones entre los elementos o componentes no se encuentran definidos, no es posible la previsión exacta y detallada, existiendo normalmente alguna probabilidad de cambio. Son los sistemas destinados para las organizaciones sociales especialmente.

Por último, según el predominio de un elemento principal:

Sistemas Centralizados: cuando un elemento o un subsistema principal son dominantes y sobrepasan a los demás elementos o subsistemas. En el caso de una organización social, existe la jerarquía, la toma de decisiones unidirección por ejemplo.

Sistemas Descentralizados: cuando todos los elementos o subsistemas tienen el mismo valor, se acomodan en paralelo, y cada uno de ellos proporciona resultados únicos y similares existiendo comunicación entre los elementos, coordinación y organización de las actividades como una coherencia entre los objetivos, fines y acciones entre los integrantes con la misma organización.

1.3. Enfoque Gerencial:

Definida para el autor como “el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educativos”.

El enfoque gerencial se dirige a la planificación educativa, es decir; lograr desarrollar un conjunto de acciones armónicamente organizados y de trascendencia con el objetivo de alcanzar los objetivos educativos. Conjuntamente la planificación educativa es orientada por los principios de racionalidad, previsión, universalidad, unidad, flexibilidad y continuidad; todas ellas, ven a la planificación como un proceso permanente, total que debe ser objetivo, flexible y de acuerdo a la diversa realidad situacional.

El enfoque gerencial traduce su centro de acción en los diversos planes que se pueden clasificar teniendo en los siguientes criterios: Primero, su *Dimensión Espacial*, en el que están inmersos el plan nacional, plan regional, llamado también multisectorial o global, plan comunal, plan institucional y proyecto. Segundo, su *Dimensión Temporal*, van siendo más específicos y flexibles de acuerdo a la organización. Aquí encontramos

al plan operativo o de corto plazo, plan tácito o de mediano plazo, plan estratégico o de largo plazo. Tercero, su *Naturaleza de la Actividades*, se va perfilando a las labores netamente de gestión institucional, plasmado en el plan administrativo o plan de actividades medio, plan operativo o de órganos de línea. Cuarto, *las Características de las Actividades*, siendo el plan innovativo, plan adaptativo, en donde se involucran los proyectos que van a realizar las organizaciones educativas.

Para **Fernández**¹¹ (2001), la gestión educativa, está en la necesidad de ser vista teniendo en cuenta el ámbito cultural y social en el que se desenvuelve y el estar preparado para afrontar los cambios continuos que se da dentro de la globalización. Es necesario para una organización educativa, mejorar los sistemas de información para que de forma creativa e innovadora pueda gestar su propio conocimiento y sea promotor de los cambios que acontecen en la sociedad, como agente que sirva de apoyo al mercado laboral en donde se desenvuelve. Hablando el autor de tres formas de gestión de una organización: la creatividad de la gestión, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio.

a. La Creatividad en la Gestión:

Manifiesta el autor que es necesario partir de la creatividad en la gestión educativa por que es la única forma de mantener en vida a la institución, es necesario contar con personal creador y que promueva el cambio. Define a la creatividad como “la producción de una idea, concepto, creación o descubrimiento nuevo, original, útil o satisfactorio para su creador o alguien más, dentro de un determinado periodo de

¹¹ FERNÁNDEZ, Evaristo Martín. (2001). *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes*. Madrid – España, págs.173-177.

tiempo”. Con esta definición hace que las ideas en sí misma no son productivamente creadoras a menos que sean incorporadas dentro de la acción de una estrategia bien planteada de una institución.

Para obtener instituciones creativas, se tiene que contar con personas creativas, que son quienes tiene la visión menos dogmáticas y más relativista, que muestran independencia en su juicio y menores al convencionalismo y conformismo tanto intelectual como socialmente hablando, siendo por lo tanto; más eficientes, más libres, menos rígidos y dogmáticos. Toda persona creativa se siente implicada a la institución y responden de mejor manera a los problemas que se le planteen y disponen de mayor tiempo en la formulación de los problemas.

Toda dirección de una institución para mejorar su creatividad debe impulsar y garantizar primero que la creatividad existe en su propio nivel, debe diseñar un programa de planificación para la mejor comunicación y fluidez de las ideas, debe estimular una filosofía creativa manifestando que es una prioridad dentro de su sistema, recompensando los logros obtenidos por esta, debe seleccionar a profesionales creativos y se hace importante crear un clima de supervivencia de las ideas potencialmente útiles.

b. La Gestión del Conocimiento:

Fernández establece a la gestión del conocimiento o capital intelectual como la práctica que consiste en poner en funcionamiento los medios para que el conocimiento, cualquiera que sea su origen, pueda ser difundido, distribuido y utilizado en beneficio

de la institución. Se trata específicamente en incorporar a los flujos de trabajo las propias experiencias subjetivas. En otra parte de su estudio, especifica que el conocimiento o capital intelectual resulta de utilidad en la institución, pero solamente si recoge y comunica de modo que se pueda utilizar en pro de la organización, es decir; todo conocimiento es una información unida a la experiencia y a la capacidad de acción, si es así; se está hablando de sistema de mejora que puede gestionarse en la institución como un sistema de innovación.

El conocimiento producto de la información creativa del personal en beneficio de la institución se va a diferenciar entre un *Conocimiento Explícito*, que es el cuantificable, el que tiene forma y que se recoge en documentos y fórmulas, facilitando la acción. Su transmisión de este conocimiento se puede llevar a cabo mediante el sistema de información. *El Conocimiento Tácito*, quien está compuesto por ideas, intuiciones, habilidades, etc. está arraigado en las personas e influye en su manera de comportarse, es por ello más difícil de compartir debido que muchas instituciones no se articulan.

Para que estas instituciones sean capaces de beneficiarse del conocimiento tácito deben hacerlo explícito. Identifica a la vez, cuatro posibles caminos para convertir un conocimiento en una institución, *de tácito a tácito*, en donde predomina la observación y el apoyo en asesoramiento del docente hacia el estudiante, *de explícito a explícito*, producto de reuniones y sesiones de intercambio científico entre los agentes involucrados en la educación, *de tácito a explícito*, caracterizado por la transmisión del conocimiento obtenido y *de explícito a tácito*, cuando se da el proceso de interiorización y se traducen en nuevas capacidades con la que las personas se van a desenvolver.

Lo establecido por Fernández, se relaciona con el planteamiento de **Chun Wei Choo**¹² (1999) “toda organización que usa la información de manera estratégica, e indicamos cómo esos procesos están interrelacionados íntimamente, van a crear una “organización inteligente”... la organización utiliza la información para percibir cambios y desarrollos en su medio ambiente externo... el uso estratégico de la información es cuando las organizaciones crean, organizan, y procesan información a fin de generar nuevo conocimiento a través del aprendizaje organizacional visto en nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios...”. Con las aseveraciones dadas por Choo, va quedando claro que una gestión eficiente y eficaz para desenvolverse en esta sociedad del conocimiento necesita ejecutar una gestión que enfatice el desarrollo de capacidades necesarias para el mercado pero, no serviría de nada si no se hace en primer lugar un desarrollo y transformación de la información que poseen los elementos perteneciente a la organización, solo con estas bases se podrá encaminar hacia la calidad en la gestión.

Para obtener conocimiento, Fernández¹³ establece que se requieren fuentes que permitan captar y ser comunicar todo aporte de ideas que sean aprovechadas por la institución, encontrándose:

La primera fuente es el *Capital Humano*, definido como las habilidades y conocimientos de los empleados que sí cumplan con los criterios deseados para el logro de objetivos estratégicos. Los empleados que contribuyen al capital humano de una institución son importantes para la institución y difíciles de sustituir, su trabajo es valorado y aprovechado por esta.

¹² CHUN WEI CHOO (1999). *La Organización Inteligente*. México D.F – México, Págs 1 - 2.

¹³ Ibid (11), págs.179-187.

En segundo lugar está el *Capital Estructural*, incluye la estrategia y la cultura de la institución, sus estructuras y sistemas o las costumbres de la organización. Los conocimientos y la experiencia del personal constituyen el capital humano. La institución recoge sus conocimientos, aportes, innovaciones y los hace su propiedad, convirtiéndolos en explotables. Mientras que los conocimientos estructurales han de ser recogidos, organizados, actualizados y distribuidos, lo que requiere la atención plena de un gestor del conocimiento, esto es, de un responsable de la gestión del compendio de los conocimientos de la institución, hacerla útil para los intereses y fines de la institución.

La última fuente es el *Capital Cliente*, es la solidez de una marca, es decir; la capacidad de atraer a los clientes solamente por el nombre de la institución, la fidelidad de los clientes que están dispuestos a pagar por un producto o servicio que se le brinda, aquí juega mucho la estrategia que tenga la organización para “cautivar” a sus clientes.

c. La Gestión del Cambio:

Se fundamenta que en la actualidad predomina el cambio continuo amenaza a los modos de hacer las cosas, las actitudes tradicionales, las relaciones ya establecidas y las dependencias jerárquicas y funcionales existentes. Para hacerle frente a todo lo identificado, es de importancia que exista una comunicación constante. Es preciso realizar un conjunto de acciones que estén orientadas hacia las personas para que se identifiquen con el proceso, a reducir el riesgo de fracasar, pues; el cambio es producido como una incomodidad. Se defiende la tesis que los cambios, no son eventos puntuales

en el tiempo, sino que son un proceso, son programas, lentos, interactivos y multifactoriales.

Para lograr una gestión del cambio hay que modificar los comportamientos de las personas que integran la institución, siendo la labor de la dirección, anticiparse a los problemas futuros y sortearlos antes que la mayoría de las personas ni siquiera los vislumbren. El logro de una institución gestionada por el cambio, requiere de un fuerte liderazgo, una estructura flexible, de personas acostumbradas y dispuestas al cambio, y una dirección estratégicamente fuerte y clara, es decir; los líderes de la institución deben estar involucrados y a la vez liderar en sus diferentes niveles la transformación de la organización.

En la gestión del cambio, se dan una serie de procesos agrupados en tres tipos de incidencia: los *MacroCambios*, que afectan a muchas personas, sectores, predominando los cambios tecnológicos, legales, políticos o sociales. En muchas ocasiones se contextualiza en la realidad de un Estado. Los *Institucionales*, siendo estos las respuestas dadas por las instituciones públicas y privadas ante los cambios macro para evitar las amenazas y/o aprovechar las oportunidades que se generen. En muchos casos, son mecanismos de defensa y en otros, políticas de las organizaciones para aprovechar una coyuntura. Estos cambios son amplios en su número y de distinta naturaleza como cambios en el sistema de información, en las estructuras organizativas, en los procesos, etc. Seguidamente están los *MicroCambios*, el cual tiene que asumir y realizar cada uno de los miembros de una institución, es decir; cada subestructura de la organización, es específica y puede ser de corto alcance.

Después de haber expuesto diversos enfoques sobre la gestión educativa, mostraremos en el marco teórico aportes de documentos importantes para nuestro trabajo, recogiendo información en curriculum, liderazgo, calidad educativa.

B. CURRICULUM:

Para **Peñaloza**¹⁴ (1995), en su libro “*El Curriculum Integral*” hace referencia en primer término al curriculum como un “proceso de selección y previsión de los procesos y diversas experiencias que deben vivir los educandos”. En esta parte evidencia que la planificación y la organización del curriculum no debe ser arbitrario y que se debe tener en cuenta dos criterios bien definidos pero diferentes: manifestar las experiencias que debe pasar un estudiante y por consiguiente sus procesos previos, aquí estamos hablando del *curriculum mismo* y un segundo criterio, establecer la noción del estudiante que tengamos, es decir; *el fin que se persigue con el curriculum*. Teniendo en cuenta ambos criterios, podemos mencionar que el *curriculum es el medio para arribar a un determinado fin*.

Peñaloza manifiesta a la vez que, toda elaboración de un curriculum por cualquier entidad educativa sea el nivel en que se desenvuelva, va a relacionar tres planos que se diferencian: *la concepción que se tenga de educación, el curriculum y el de los diseños de los componentes del curriculum*. El primero va relacionado con la filosofía de la institución educativa formalizado en su Proyecto Educativo Institucional conocido como PEI, en donde va insertado la visión, misión, teoría científica y pedagógica que serán las bases y razón de ser del accionar de la institución. El segundo aspecto va

¹⁴ PEÑALOZA RAMELLA, Wálter.(1995). *El Currículo integral*. Lima – Perú, págs.1-3.

relacionado a los objetivos curriculares métodos y forma de llevar a cabo todo lo que proyecta la organización educativa y el tercer elemento es la elaboración de cada uno de los instrumentos del curriculum.

Todo curriculum, en su planificación y organización, siempre debe estar relacionado con el entorno político, económico y social en donde se desenvolverá, visión ratificada por **Jurjo Torres**¹⁵ (1996), quien menciona “los sistemas educativos y, por tanto, las instituciones educativas guardan siempre una relación estrecha con otras esferas de la sociedad”, es decir; la educación no es un hecho casual y mucho menos aislado, sino va dentro de un contexto. En otra parte menciona “... la política educativa, sobre las instituciones educativas y los currícula que planifican y desarrollan, sea necesario contemplarlos desde ópticas que van más allá de los estrechos límites del aula. La política educativa no puede ser comprendida de manera aislada, descontextualizada del marco sociohistórico concreto en el que cobra auténtico significado”. A pesar de que el enfoque está visualizado para instituciones educativas de nivel básico, para nuestro estudio es importante y asimilable para el nivel superior, por lo tanto; reafirmando lo establecido desde nuestra perspectiva, la educación formal es un fenómeno intencionado y dirigido por ende, se da una real importancia el planificar un curriculum que se ajuste a los intereses del Estado en que va a ir dirigido, por lo tanto; gran parte de las decisiones que se han venido tomando y se toman en el ámbito educativo se acoplan en otras áreas de la sociedad.

¹⁵ TORRES SANTOMÉ, Jurjo (1996). *El Curriculum Oculto*. Madrid – España, p.13.

Dentro del estudio del curriculum se van a plasmar diferentes enfoques sobre la concepción del objeto de nuestro estudio, del cual hemos tomado como base los siguientes enfoques:

1.1. El Enfoque Sistemático Estático:

Consiste en separar los componentes de un todo en tres grandes categorías: insumos, procesos y productos. En enfoque, se objeta si la educación entra como parte de los insumos o no y si el mismo curriculum esta involucrado como parte del insumo o está ubicado dentro del proceso. En conclusión, si se toma en cuenta este enfoque para la elaboración de la estructura curricular, se obtendrán resultados vagos de lo que desea una realidad educativa. Siendo no recomendable para una institución educativa que se desenvuelve dentro de la sociedad actual.

1.2. El Enfoque Sistémico Dinámico:

La esencia de este enfoque radica en el poder desarrollar procesos para solucionar dificultades o situaciones problemas. La solución de las dificultades consta de tres fases: identificación del problema, elaboración de un plan para resolverlo, la implementación del plan, la evaluación del mismo con el propósito de realimentación. Para Peñaloza¹⁶, este enfoque no tiene una visión global, a pesar que se atribuye dicho término, debido que toma los cinco niveles de la tecnología educativa pero no de forma interrelacionada ni adecuada a su realidad: organización del curriculum, organización de

¹⁶ Ibid (14), págs.40-45.

los componentes del curriculum (diseño de cada componente), creación o selección de los materiales auxiliares, sistema de enseñanza – aprendizaje y la evaluación.

1.3. El Enfoque Sistémico Indagador:

Se precisa en este enfoque que la elaboración del curriculum se da dentro de un “proceso que consta de cuatro fases: análisis, síntesis, modelaje y simulación. El análisis busca identificar las partes de un todo, apelando a los diversos medios (observación, encuestas y cuestionarios, registros existentes, sugerencias de los interesados, etc.) y preguntando por sus interrelaciones. La síntesis especifica las partes del todo en función de las demás. La construcción del modelo (modelaje) consiste en instituir el todo con las interrelaciones deseables y las previstas influencias que unas partes tendrán sobre las otras y sobre todo. La simulación es el ver cómo ha de funcionar el sistema, sin necesidad de que se ponga en ejecución a fin de introducir correcciones”. Todo el enfoque indagador tiene como finalidad la reproducción en un primer paso para ir luego a la producción de un modelo educativo deseado por la organización.

1.4. Enfoque Sistémico Instruccional:

Se plasma la idea de este enfoque como el proceso de identificación de metas de la enseñanza, el análisis del proceso educativo, la verificación de los requisitos de entrada, la determinación de los objetivos específicos, la preparación de los instrumentos de evaluación, el diseño de estrategias y enseñanza, la selección de medios, el desarrollo de los materiales necesarios, la implementación, la evaluación formativa y sumativa.

Primero hemos visto los enfoques para la construcción de un curriculum. Ahora tomamos como base a **Arnaz**¹⁷ (1990), quien establece como curriculum al “plan de normas y que conduce explícitamente, un proceso concreto y determinado de enseñanza – aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa”. Su visión de curriculum se complementa con lo planteado por Peñaloza, en el que nos cogemos del enfoque sistémico Instruccional para plantear los elementos que componen un curriculum en el ámbito de la educación superior:

2.1.- Elementos que Componen un Curriculum.

Objetivos Curriculares: son los propósitos educativos generales que se persiguen con un sistema específico, particular, de enseñanza – aprendizaje. Van de la mano con la concepción de educación que tenga la institución asimismo del conocimiento de la realidad en la que se desenvuelve la organización educativa.

Plan de Estudios: es el conjunto de contenidos seleccionados para el logro de los objetivos curriculares, así como la organización y secuencia en que deben ser tomados dichos contenidos, su importancia relativa y el tiempo previsto para su aprendizaje. La elaboración del plan debe ser producto del trabajo de la comunidad educativa, cuerpo directivo, plana docente de la especialidad y colaboración de los interesados directamente de su educación, es decir; los estudiantes. De no ser así, este plan de estudios no logrará lo deseado por la institución y sólo se volverá en una mera disciplina descriptiva y no formativa.

¹⁷ ARNAZ, José.(1990). *La Planeación Curricular*. México D.F. – México, p.10.

Cartas Descriptivas: son las guías detalladas de los cursos, es decir; las formas operativas en que se distribuyen y abordan los contenidos seleccionados. Aquí debe mencionarse el cronograma como la prioridad que tiene la temática a llevar a cabo. Debe relacionarse en el campo de los estudios universitario, los estudios generales, estudios específicos y la parte práctica.

Sistema de Evaluación: es la organización adoptada respecto a la admisión, evaluación, promoción y acreditación de los estudiantes. Mediante este sistema se regula el ingreso de los estudiantes, tránsito y egreso de los estudiantes, en la función de los objetivos curriculares y al perfil de estudiante que se desee sin descontextualizarlo de la sociedad.

El curriculum es un sistema organizado, cuyas partes son interdependientes, los cuatro elementos, objetivos curriculares, plan de estudios, cartas descriptivas y sistema de evaluación, deben estar coordinados entre sí para lograr al final el propósito central, guiar el proceso de enseñanza – aprendizaje y así encaminar hacia la calidad de la gestión en la educación.

C. LIDERAZGO:

Para **Koth**¹⁸ (1996), hace una comparación entre la definición tradicional de liderazgo con una visión actual, señala que habitualmente se asocia el concepto de liderazgo a la actividad de alguien en una posición de mando, es capaz de diseñar un proyecto y delegar por medio de órdenes las tareas que otros debían hacer para el cumplimiento de

¹⁸ KOTH DE PAREDES, Marcia (1996). *Estrategias Para la Gestión Educativa*. Lima – Perú, págs.43-47.

algún fin. Anteriormente, se consideraba al líder como el encargado del planteamiento y diseño de las tareas y de la evaluación de los resultados del trabajo de cada subalterno.

La autora menciona que “Ahora, habrá que dejar de lado el énfasis en organigramas y pensar en términos de procesos dinámicos y cambiantes. Habrá que asegurar que todos los participantes de la organización tengan la capacidad de definir algunos problemas y presentar soluciones, así como encontrar nuevas maneras de lograr resultados positivos. Cualquiera persona puede ejercer liderazgo en algún grado con el fin de mejorar el clima de aprendizaje en una organización. Todos deben sentirse responsables de llevar a cabo las acciones necesarias”.

Se hace evidente en la realidad en que vivimos que todos somos capaces de autodirigirnos, capaces de organizar, planificar, cambiar, decidir, actuar y colaborar para mejora de la institución. En otro parte, señala que “los líderes de las organizaciones pluralistas tienen que reconocer y hacer participar a las personas capaces de contribuir al logro de metas específicas. Tienen que pensar en sí mismos como comunicadores, planificadores, constructores, coordinadores y evaluadores de procesos y resultados. Tiene que pensar que cómo recompensar los esfuerzos de los demás”. Para lograr los objetivos de la institución, el líder tiene que cumplir seis roles, aumentando su importancia para los ejecutivos eficaces y eficientes.

1.1.- Roles del Líder.

Organización de Recursos: prestando mayor atención a la creación de nuevas fuentes de ingresos para ser utilizados posteriormente en la implementación y/o pago de las diversas responsabilidades de la organización educativa.

Desarrollo Organizacional: promoviendo mejoras que tendrán como resultado a un largo plazo, visualizando el futuro. La eficiencia en la gestión se verá plasmado si se tienen propósitos y visión de futuro en el cumplimiento de los objetivos a largo plazo.

Manejo de Información: se hace prioridad que se conjugue la capacidad de complementar la enseñanza en aula con el trabajo de investigación y con el entrenamiento práctico en la comunidad y el uso de nuevas tecnologías. El liderazgo entra en el poder motivar a la realización de las actividades tanto dentro como fuera de clases haciendo aulas dinámicas, este principio trae como consecuencia la eficiencia y la eficacia en los estudiantes como en la labor realizada por el líder.

Coordinación: en él, se van a establecer todos los canales adecuados para la mejor comunicación y por ende la coordinación eficiente. Siendo indispensable para que los miembros de la comunidad educativa asuman responsabilidades diversas, estimulando y desarrollando la toma de decisiones. **Valeriano**¹⁹ (2002), establece que la toma de decisión en el ámbito empresarial “es el proceso por el cual se identifican y seleccionan alternativas para resolver problemas, que forman parte de la gestión” quedando claro si lo llevamos al contexto educativo que la toma de decisión va de la mano de la madurez,

¹⁹ VALERIANO ÓRTIZ, Luis Fernando (2002). *Organización Empresarial*. Lima – Perú, págs.160-161.

autoconfianza y confianza hacia las personas que uno va a orientar y guiar en la labor educativa por parte del llamado líder. Añade Valeriano que, para tomar decisión se debe tener en cuenta los aspectos psicológicos, la experiencia, seguridad y la creatividad, sin ello las decisiones abordadas pueden resultar perjudiciales para la cabeza como para toda la comunidad que se encuentra ligada a la institución educativa. El postulado de Valeriano se relaciona con el de Koth en establecer la importancia de la coordinación en el rol de los líderes.

Supervisión: es necesario el control, seguimiento o supervisión de las tareas asignadas para establecer formas de administrar y ver que se cumplan las responsabilidades. Apoya a la previsión de los problemas y que se propongan soluciones de acción.

Organización de Sistemas de Compensación: un rol muy importante, pues las compensaciones no son solamente en dinero sino son de múltiples formas y que pueden propiciar el cambio de actitud de los miembros de la comunidad, incentivándolos e identificándolos con los objetivos de la institución. Las compensaciones pueden ser sociales, materiales, intelectuales. Se puede elegir para la compensación de acuerdo a la creatividad, reconocimiento, la adquisición de conocimientos y el dinero, sin limitarse a este último según los intereses y la capacidad de los involucrados en la educación.

Teniendo como referencia a Collao²⁰ (1999), establece el *liderazgo gerencial* como aquel que permite ganar la lealtad, adhesión, decisión, respeto y obediencia espontánea y entusiasta de los subalternos o seguidores. Identifica además, cinco formas en que se puede ejercer poder: *mediante la recompensa, mediante la imposición de premios o*

²⁰ COLLAO MONTAÑEZ, Oscar (1999). *Administración y Gestión Educativa*. Lima – Perú, págs.117-120.

sanciones, mediante el dominio del conocimiento y habilidades de líder sobre los subalternos, mediante la imposición de ciertas conductas basadas en su derecho por el lugar que ocupa y en virtud a sus atributos personales.

Para ser un buen líder, debe de tener cualidades que lo identifiquen como el saber escuchar opiniones, tener influencia positiva para el desarrollo del grupo, representar y expresar los intereses del grupo, armonizar las diversas opiniones de los integrantes, ser reconocida significativamente por la comunidad a la que pertenece y ser lo suficientemente activa como para movilizar a los demás.

En nuestro estudio hemos tomado como base científica lo expuesto por Collao, quien clasifica el liderazgo en estilos de acuerdo a la influencia del líder sobre su grupo.

1.2. Estilos de Liderazgo:

Estilo Autocrático: es el que se caracteriza por ser aquel que da órdenes sin consulta previa, sólo espera el cumplimiento. Es dogmático y firme. Lleva una relación vertical con el grupo y de superioridad respecto a las componentes de la institución. Las relaciones son de desconfianza, miedo y pasividad. Utiliza al grupo para imponer su voluntad y no escucha las opiniones de los demás. La información es incompleta según su interés. Para **Palomo**²¹ (2000), establece dicha características del líder como *estilo patronal*, solamente da importancia al cumplimiento de las tareas, existiendo un control excesivo de los inferiores.

²¹ PALOMO VADILLO, María Teresa (2000). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. Madrid – España, págs.37-42.

Estilo Liberal o Permisivo: utiliza muy poco el poder, concede a los subordinados un alto grado de independencia en sus tareas. Depende de sus subalternos para fijar las actividades y tareas. Es el líder que considera que su papel es apoyar las acciones de sus seguidores al proporcionarles información y actuando como un contacto con el entorno del grupo. Es útil cuando hay madurez, cuando son hábiles y más seguro que su propio líder, pero se sitúa al margen y no da cohesión al grupo. Pide siempre participación de los dirigidos, sabe escuchar pero se despreocupa de las responsabilidades que ha asumido.

Estilo Democrático o Participativo: consulta, persuade a los subordinados y alienta a su participación. Es el estilo más recomendado en las acciones educativas y administrativas. La relación es democrática y el líder se sitúa como uno más dentro del grupo. Crea las relaciones de amistad, confianza y diálogo. Permite que los integrantes expresen libremente sus ideas. Las actividades se hacen según sus deseos y posibilidades de los integrantes, negociando así su trabajo, comparte la información que ha recibido. Lo contraproducente para Palomo, en este estilo de liderazgo es que puede llegar a despreocuparse de las dificultades que puedan surgir, en resistirse a delegar algún trabajo que le guste en particular o proporcionar explicaciones escasas cuando no lo amerita.

Liderazgo Transformacional: son los líderes capaces de crear y transmitir una visión clara del futuro. Crear un clima social y una cultura organizacional que responda a los nuevos retos, asumiendo nuevos valores y patrones de comportamiento. Dentro de las cualidades que deben tener los líderes transformacionales son: confianza al sentirse capaz de lo que es y dar confianza a los demás, motivación, iniciativa de dar inicio a la

acción y anticiparse a los demás, perseverancia para concluir con lo iniciado y esfuerzo para dar lo mejor en la actividad que desempeña, responsable, preocupado por los demás, catalizador para generar nuevas necesidades y carismático.

D. DIMENSIONES DE UNA DOCENCIA UNIVERSITARIA DE CALIDAD:

Se toma la labor del profesional docente dentro de la investigación porque cumple un rol trascendental e innovador. En la sociedad actual se da una revolución en tecnología, en el avance de la investigación y la ciencia, cada día se encuentra una nueva herramienta o instrumento que permite conocer o explicar la realidad, la rapidez de los adelantos, los cambios científicos y tecnológicos traen como consecuencia que la oferta laboral y el mercado o mundo empresarial se vea trastocado y modificado.

Hoy conocida como era del conocimiento ocasiona que la sociedad y los elementos que la componen se adecuen o se acomoden a la transformación. En este contexto, la universidad ya no debe ser solamente transmisora o formación de especialistas, sino debe ser formadora de profesionales y personas con capacidades y actitudes adecuadas para desenvolverse en el contexto que le toque vivir. Es aquí, donde el profesional docente juega su papel importantísimo, al sistematizar lo que sucede en el contexto con los contenidos curriculares de la carrera profesional a impartir y ahora, con la necesidad de satisfacer las necesidades e intereses formativas del alumno a cual va a formar.

La labor del profesional docente debe apoyar a la institución educativa en el logro de la calidad profesional y educativa. Como lo establece **Zabalza**²² (2003), además de ser un profesional altamente capacitado, especializado profesionalmente, con habilidad para el manejo de nuevas técnicas de información y comunicación, de tendencia formadora, transformador y formador de profesionales que exige la sociedad, debe cumplir con diez dimensiones que hacen que el profesional docente universitario sea un agente de calidad desde el punto de la enseñanza, en donde debe haberse dado una preparación, desarrollo de la forma de intervención didáctica y las acciones posteriores, ya sea evaluación o acciones de tutoría:

1.1. Diseño y Planificación de la Docencia con Sentido de Proyecto Formativo:

Son la planificación y elaboración de la estructura curricular, es la formalización del proyecto, escrito y bien organizado, cumpliendo un conjunto de importantes funciones pedagógicas, como el tomar en cuenta la realidad socio-económico en donde se llevará a cabo, tener en claro los objetivos, contenidos del temario, metodología, recursos, evaluación y bibliografía. Es decir; la existencia de una coherencia entre los aspectos formales con los aspectos cualitativos, orientación profesional y humana, disponibilidad en los intereses del alumnado, relación teoría con práctica y su originalidad que hace en particular la profesión.

²² ZABALZA, Miguel Angel (2003). *Competencias Docentes del Profesorado Universitario: Calidad y Desarrollo Profesional*. Madrid – España, págs.179-209.

1.2. Organización de las Condiciones y del Ambiente de Trabajo:

Es el contexto físico y ambiental en donde se dará la formación del futuro profesional.

Es importante que exista un equilibrio entre los elementos móviles, semi - móviles y fijos, que estén a la mano y que sean de calidad los recursos del aula o espacio así como contar con diversa tecnología que facilite la labor docente. La organización del ambiente del trabajo se aleja de la responsabilidad del profesor pero él es capaz de impulsar la calidad en su desempeño de manera creativa.

1.3. Selección de Contenidos Interesantes y Forma de Presentación:

Es un aspecto muy importante porque depende de la forma de incorporación de organizadores previos dados por el docente para que facilite la comprensión de los contenidos. De la idea de visión de conjunto de la asignatura en un inicio va a seguir la diferenciación de los puntos claves de la asignatura y los complementarios. Todo docente que persiga la calidad educativa debe mostrar a la vez una relación entre teoría – práctica debiendo ser explicados de manera clara. Además, debe introducirse los dispositivos destinados a potencializar un feedback, las actividades de repaso, comprobación y reorganización de los contenidos.

1.4. Materiales de Apoyo a los Estudiantes:

Para que la enseñanza sea de calidad, el docente debe dar un paso de ser netamente explicador de contenidos a ser un guía en el aprendizaje del estudiante. Se evidencia

hasta en la actualidad, que las clases magistrales predominan en el ámbito universitario, pero no necesariamente sea la estrategia recomendable por excelencia. Hay que incentivar que los docentes elaboren guías didácticas y/o materiales complementarios, es decir; guías de aprendizaje, en él; se recomienda que contenga la información científica, ejercicios para el reforzamiento como actividades de autoevaluación. Se facilita con las guías de aprendizaje la autonomía del estudiante, incentivando a la vez; el manejo y creación de su propia estrategia de aprendizaje y, se disminuye la dependencia de los apuntes y pasividad deformativa y adormecedora.

1.5. Metodología Didáctica:

En donde tiene que existir un “contrato” entre el docente con los estudiantes para seleccionar la metodología a desempeñar durante el proceso de enseñanza – aprendizaje; debe darse una interacción entre los estudiantes para generar cohesión en argumentación pero a la vez presión y apoyo en el desarrollo de las actividades. Para un aprendizaje de calidad, la metodología debe ser accesible y fomentar un clima adecuado para la interacción en las clases.

1.6. Incorporación de Nuevas Tecnologías y Recursos Diversos:

Todo proyecto formativo profesional debe estar adecuado o condicionado para los nuevos retos científicos y tecnológicos. Las nuevas tecnologías favorecen al avance real y el enriquecimiento de los procedimientos de enseñanza y aprendizaje, dándose una gran variedad de información que debe ser seleccionada, organizada y sistematizada para que al final sea de utilidad y provecho para los futuros profesionales.

1.7. Atención Personal a los Estudiantes y Sistemas de Apoyo:

La docencia universitaria centrada en el aprendizaje está alejada de los profesores solamente especialistas y dedicados a sus cursos. Un docente de calidad, debe rescatar la cualidad humana, la valoración de los estudiantes y la capacidad de relacionarse con ellos es el agregado de sensibilidad y el apoyo a sus dirigidos caracterizan a un docente de calidad.

1.8. Estrategias de Coordinación con los Colegas:

En la actualidad, los docentes actúan de forma autónoma e individualista. Al hablar de calidad en el desenvolvimiento docente como factor que influye en la calidad de la gestión educativa, es necesario la interrelación y comunicación entre los docente que formarán a un grupo específico de estudiantes o en todo caso, docentes que compartan la misma asignatura. Debe existir una cultura de colaboración, una cultura de planificación, actuación y supervisión compartida por la experiencia docente.

1.9. Sistema de Evaluación Utilizados:

La apreciación del aprendizaje y la certificación de las habilidades alcanzadas son un factor esencial en la acción docente universitaria. La evaluación se hace una herramienta base para el logro de la calidad educativa, ya que es un mecanismo de control, de seguimiento del aprendizaje y de toma de decisiones para la acreditación del rendimiento formativo de los estudiantes, debe ser coherente con el estilo de trabajo

desarrollado en los objetivos de la asignatura, importancia de la misma, metodología. El sistema de evaluación debe responder a las demandas cognitivas y valorativas de la profesión y la persona.

1.10. Mecanismos de Revisión del Proceso:

Toda labor docente de calidad debe de promover acciones que puedan evaluar todo lo realizado de manera planificada y organizada. Debe tomar en cuenta una cultura de evaluación y una cultura de documentación, la primera que sirva para sustentar el trabajo realizado y la segunda que pueda obtener datos relevantes y sistemáticos que comuniquen lo que se está haciendo y sus resultados.

E. GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA:

La gestión de la calidad educativa es uno de los temas más empleados y que es el más difícil de conseguir por las instituciones en la actualidad, en el que se orienta a la consecución y mejora del servicio educativo en base a la realización de los objetivos y acciones que lleven a estos para permanecer en el ámbito de la sociedad del conocimiento.

En un término sencillo, la calidad es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o un servicio. En otras palabras, aquello que nos satisfaga alguna necesidad de manera adecuada, va a tener relación con la calidad.

Para **Lepeley**²³ (2001), la calidad es un sistema de administración de organizaciones que se basa en el principio de hacer las cosas bien. Para hacer las cosas bien, señala, la integridad de las personas que participan en el proceso es tan importante como la afectividad del liderazgo para dirigir la misma organización. Menciona la autora que la calidad debe satisfacer a los clientes externos y cubrir la demanda de los clientes internos de la organización, es necesidad de realizar el trabajo en equipo, aumentar los canales y formas de comunicación como el solucionar o evidenciar una capacidad de decisión ante las situaciones problemáticas.

Con este aporte de Lepeley se plasma que la calidad es un fenómeno complejo y que debe haber una bidireccionalidad, primero; satisfacer los intereses y necesidades de los clientes internos, los trabajadores y segundo, conseguir el consumo y agrado de los clientes externos. Asimismo, se ha resaltado algunas pautas que encuadran a una institución o un servicio de calidad; el proceso de formación universitaria, por lo tanto; también está dentro de esta línea si se desea que solucione todas o la gran parte de la demanda del mercado laboral.

En nuestra investigación cogemos a **Mateo**²⁴ (2005), quien ve a la gestión de la calidad educativa tomando como criterios a:

La Calidad Entendida Como Excelencia: entendiéndola a la calidad como el prestigio o la reputación académica y social que tienen determinadas instituciones acreditadas. La

²³ LEPELEY, María Teresa (2001). *Gestión y Calidad en Educación: Un Modelo de Evaluación*. Santiago – Chile, p.6.

²⁴ MATEO ANDRÉS, Joan (2005). *La Evaluación Educativa, Su Práctica y Otras Metáforas*. México D.F. – México, págs.169-173.

determinación del mismo se entiende y asume que no se realiza por procedimientos objetivos, sino mediante el juicio de expertos del área.

Calidad en Función de los Recursos: entendido desde los centros dotados con más y mejores recursos humanos, materiales, económicos, etc. que han de hacer más fuerte a la institución.

Calidad en Función de los Resultados: parte desde el supuesto que una institución tiene calidad en la medida en que contribuye al éxito de sus estudiantes. Consecuentemente, son sus resultados los que determinan la valoración de la institución.

Calidad Como Valor Añadido: se entiende que la calidad de una institución se valora en función de su mayor incidencia en el cambio generado en sus propios alumnos. Supone definir calidad en términos de “valor añadido”.

Calidad Entendida Como Adecuación a los Propósitos: entendido que la calidad de una institución debería estar referida a los fines educativos señalados en el marco legal, los objetivos que se propone llevar a cabo la misma institución y a la satisfacción de los alumnos considerados como usuarios de ésta.

Calidad Como Perfeccionamiento: aquí la calidad consiste en llevar a cabo las tareas con la mejor perfección posible y no sólo como respuesta a requisitos legales o controles técnicos. Se apuesta por una “cultura de calidad” en una mejora continuada.

Calidad Como Resultado de un Proceso: en este modelo se plantea la sustitución del control de la calidad sobre el producto para la comprobación de que este producto ha estado elaborado mediante un proceso controlado y bien estructurado.

El autor, hace un estudio de los factores que hacen reconocer que una institución educativa tiene una adecuada gestión en la calidad educativa y toma los aportes de:

La OCDE (París 1992-93-94), quien vincula a la calidad educativa a: la preparación de ciudadanos para la vida adulta, la eficacia y preparación profesional de los enseñantes, la organización del curriculum y los métodos de evaluación, el liderazgo del director, los programas para estudiantes desfavorecidos o minusválidos.

Otro aporte, es el que recoge de *J. Rul (1992)*, quien indica los siguientes: trabajo en equipo, adecuación al contexto sociocultural, estrategias de gestión, proyectos comunes, profesionalidad docente, programas de mejora, productos de calidad, interacción con la realidad, operatividad de la estructura organizativa, vinculación con las expectativas y valores sociales, percepciones positivas del alumnado, del profesorado y de la institución educativa, estatus social del profesorado.

Por último creemos importante el aporte que recoge el autor de *De Miguel (1995)*, tomando como criterios para evaluar la calidad de la gestión educativa en: la estructura de la organización, la calidad del curriculum, la calidad de la enseñanza, la resolución de conflictos relacionada con la autoridad y el poder, la organización del trabajo del profesorado y del alumnado, la cultura institucional y las políticas de igualdad, desarrollo y soporte social.

F. PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO DE EDUCACIÓN:

Teniendo en cuenta el **Catálogo de Carreras Profesionales de la “Universidad Nacional Mayor de San Marcos”**²⁵ (2004), señala en su perfil profesional “el licenciado en Educación está capacitado para ejercer la docencia en su especialidad aplicando las teorías pedagógicas y las técnicas didácticas modernas, así como los conocimientos propios de su área. Estimula y guía el desarrollo psicomotor, cognitivo, afectivo y social de los niños y adolescentes a su cargo y extiende su labor educativa y orientadora a los padres de familia y comunidad”.

En otro punto del documento aclara que “los estudiantes de educación deben poseer disposición para las relaciones interpersonales y para la comunicación oral y escrita, además posee vocación para la enseñanza y el rol educador; igualmente interés por la investigación y la promoción de la cultura”.

Dentro de los contenidos o áreas de desarrollo profesional que llevan los estudiantes de la Facultad de Educación de la Especialidad de Ciencias Histórico Sociales (Historia y Geografía) se dan cursos generales y de especialidad²⁶, que mostramos a continuación:

a. Cursos Generales:

- *Taller de Comunicación Integral.*

- *Estudio y Apreciación el Arte.*

²⁵ UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS (2004). *Catálogo de Carreras Profesionales de la UNMSM*. Lima – Perú, p.41.

²⁶ UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS (2003). *Tabla de Equivalencias – Sumillas de Cursos Generales y de Especialidad*. Facultad de Educación. Lima – Perú.

- *Desarrollo del Pensamiento Lógico y Matemático.*
- *Bases Biológicas y Psicológicas del Comportamiento Humano.*
- *Idioma Extranjero I: Inglés o Francés.*
- *Visión Histórica del Perú.*
- *Expresión Corporal y Cultura Física A.*
- *Taller de Comunicación Integral B.*
- *Problemática Socioeconómica Nacional.*
- *Idioma Extranjero II.*
- *Lógica General.*
- *Filosofía.*
- *Psicología del Desarrollo.*
- *Introducción al Conocimiento Científico Natural.*
- *Introducción al Conocimiento Científico Social.*
- *Taller de Comunicación Integral C.*
- *Psicología del Aprendizaje.*
- *Pedagogía General.*
- *Historia de las Ideas en el Perú Contemporáneo.*
- *Diseño Curricular.*
- *Introducción a la Epistemología.*

b. Cursos de Especialidad:

- *Geografía General.*
- *Cartografía.*
- *Fuentes Históricas Peruanas.*

- *Teoría y Filosofía de la Historia.*
- *Historia Antigua.*
- *Geografía Física General y del Perú.*
- *Geografía Humana General y del Perú.*
- *Historia del Perú Pre Inca e Inca.*
- *Geografía Económica General y del Perú.*
- *Historia Medieval.*
- *Ciencias Sociales e Historia.*
- *Historia Moderna.*
- *Historia del Perú: Conquista y Colonia.*
- *Análisis de la Coyuntura Histórica Social.*
- *Didáctica de la Historia I.*
- *Historia Contemporánea I (S. XIX).*
- *Geografía Política General y del Perú.*
- *Didáctica de la Historia II.*
- *Historia del Perú Siglo XIX.*
- *Desarrollo Regional y Descentralización.*
- *Didáctica de la Geografía I.*
- *Historia Contemporánea II (S. XX).*
- *Historia del Perú Siglo XX.*
- *Didáctica de la Geografía II.*
- *Seminario sobre Geografía del Perú.*
- *Geopolítica del Perú.*
- *Ecología y Conservación Ambiental.*

Los cursos generales tienen como objetivo formar íntegramente al profesional de educación, abarcando áreas de desarrollo personal y del comportamiento humano tanto como su proceso de aprendizaje, cursos que abarcan las habilidades de interrelaciones personales, comunicación y principalmente, la formación de un profesional de educación, abarcando los conocimientos pedagógicos, de investigación científica, desarrollo del arte y de la cultura física.

Los cursos de especialidad enfatizan en la formación científica del área a desenvolverse el docente, en nuestra investigación; el profesional de la Especialidad de Historia y Geografía. El plan de estudios congrega áreas del proceso histórico de la humanidad y de nuestro país. Asimismo, desarrolla el conocimiento y manejo del espacio geográfico en su interrelación constante hombre – naturaleza como la forma en que el Estado es capaz de organizar su territorio.

3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS.

Curriculum: Es el conjunto de experiencias de aprendizaje; que se han obtenido del análisis y reflexión sobre las características del contexto, del educando y de los recursos, la definición de los fines y los objetivos educativos, especificación de los medios y los procedimientos propuestos para asignar racionalmente los recursos humanos, materiales, informativos, financieros, temporales y organizativos de manera tal que se logren los fines propuestos²⁷.

²⁷ DÍAZ BARRIGA, Frida (1993). *Metodología del Diseño Curricular Para Educación Superior*. México D.F. – México, p.18.

Líder: Es una persona que tiene influencia demostrable sobre la eficacia en la realización total del grupo. Es alguien que combina una serie de habilidades, conocimientos y actitudes²⁸.

Liderazgo: Es la calidad del líder. Logra mover a la gente en una dirección por medios no coercitivos, sino en base a las ideas, al carácter, talento, voluntad, habilidad administrativa y al logro de los objetivos institucionales pre establecidos. Mediante el liderazgo cualquier miembro del grupo es capaz de determinar una actitud reflexiva en los demás e influir para la ejecución de actos que ayuden al logro de sus objetivos. El liderazgo puede ser ejercido por uno o varios miembros del grupo que actúan de modo diferente según las situaciones que el grupo afronte²⁹.

Gestión: es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos o medios para lograr los propósitos establecidos (fines) por la institución³⁰.

Calidad Educativa: proceso permanente y conectada a la demanda de la sociedad, para así satisfacer los requerimientos o necesidades de cada sistema, sean estos: ideológicos, culturales, económicos u otros³¹.

²⁸ Ibid (22), págs.18-19.

²⁹ Ibid (18), p.43.

³⁰ GALLEGOS ÁLVAREZ, Juan Alberto (1999). *Legislación y Administración Educativa*. Lima - Perú, p.222.

³¹ Ibid (3), p.15.

Gestión Educativa: constituido por el conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo, que son necesarios para lograr los objetivos educativos³².

Docente: Agente del proceso educativo, profesional que muestra a través del manejo de estrategias y actitudes personales la voluntad de haberse involucrado en el logro de la misión y visión institucional. Presta atención al proceso de aprendizaje del educando y es un orientador en la solución de las dificultades que se presentan en el aprendizaje. Debe caracterizarse por ser investigador, pro activo, líder, promotor de ideas y creativo durante su praxis pedagógica³³.

Perfil Profesional: son las características de los rasgos que tipifican al profesional egresado de un instituto superior u otra institución, expresado a través de descripciones precisas y claras de las funciones y niveles de desarrollo a alcanzar dentro de los aspectos que configuran una profesión. El perfil abarca dos dimensiones, la formación ocupacional o profesional y la formación general o común³⁴.

³² Ibid (28), p.223.

³³ Ibid (32), p.69.

³⁴ Ibid (26), p.50.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación es de *Tipo Básico o Teórico* al desear profundizar los conocimientos sobre las relaciones que se dan entre las variables, *Diseño No Experimental* al no manipularse alguna variable independiente ni tener un grupo control, de carácter *Transversal*, al recoger información en un espacio - tiempo dado y de *Nivel Descriptivo Correlacional*, en donde buscamos especificar las características existentes que consideramos más importantes de las variables, de manera similar; encontrar las diversas relaciones existentes entre las variables.

En nuestra investigación tomamos en cuenta a **Ponce de León**³⁵ (2000), quien establece que en una investigación correlacional, se dan diversos grados de relaciones entre las variables, teniendo que decidir el investigador que variable puede ser para el estudio que realiza la independiente y cual la dependiente.

³⁵ PONCE DE LEÓN DÍAZ, Eduardo (2000). *Metodología de la investigación Evaluativa y Social*. Bogotá - Colombia, p.136.

2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Para el estudio realizado, se procedió a dar la definición teórica, luego; operacionalizamos las variables teniendo en cuenta las dimensiones, indicadores y frecuencias:

2.1.- Estructura Curricular:

a.- Definición Teórica:

Estructura Curricular :

Es el conjunto de elementos o componentes curriculares que son considerados como aspectos importantes, fundamentales o básicos para la formación profesional del egresado de alguna institución Educativa. Para poder establecer la estructura curricular se toman como ejes esenciales al perfil profesional y los objetivos educativos formativos. La estructura curricular parte de los dos elementos tomados anteriormente para disgregarse en los aspectos de “formación general” o “formación académica general” en el que se plasma las bases de la formación científica, formación humanística, formación institucional y otra área llamada “formación estrictamente profesional o formación ocupacional” en el que se desarrolla la formación profesional básica, la especialización o profundización y las prácticas pre-profesionales³⁶.

³⁶ ROSSI QUIROZ, Elías (1993). *El Perfil Profesional y la Planificación Curricular a Nivel Universitario*. Lima – Perú, p.22.

b.- Definición Operacional:

Variable	Dimensión	Indicador	Frecuencia
<i>Estructura Curricular</i>	<i>Objetivos Curriculares</i>	Relación con la gestión.	Muy Alto Muy Alto Medio Bajo Muy Bajo
		Relación con los contenidos de aprendizaje.	En todo momento En muchos momentos En varios momentos En pocos momentos En ningún momentos
		Desarrollo de estrategias, evaluación, investigación.	Manejo de Estrategias de Aprendizajes. Lo Anterior y Evaluación del Aprendizaje. Lo Anterior e Investigación.
		Relación con el estilo de liderazgo.	Autoritario. Democrático. Liberal. Transformador.
		Influencia en el logro de la calidad educativa.	En todo momento. En muchos momentos. En varios momentos. En pocos momentos. En ningún momentos.
		<i>Contenidos de Aprendizaje</i>	Logro del perfil del egresado.
	Adecua con la gestión de la calidad educativa.		Totalmente. Mucho. Regular. Muy Poco. En nada.
	Promueve el desarrollo de habilidades profesionales.		Contenido de Especialidad. Didáctica. Lo Anterior y Evaluación. Lo Anterior e investigación.

2.2.- Liderazgo de la Dirección:

a.- Definición Teórica:

Liderazgo de la Dirección:

Es la “autoridad informal propia de la dinámica oculta e incontrolable de las organizaciones. A esta autoridad informal los individuos otorgan poder encomendándole sus propios intereses y angustias con el fin de que estructure los procesos que faciliten el cambio de actitudes y una salida hacia una nueva situación. La dirección es una autoridad institucional, visible, a la que normalmente le acompaña los atributos técnicos propios del cargo”. Todo liderazgo necesita “fomentar pasión, imaginación, integración, misión compartida, seguridad”. Por ello, debe diferenciarse el director del líder, ya que el primero “establece objetivos, facilita recursos, organiza y delega, controla la realización y supervisa las decisiones y resuelve problemas. El líder afronta cambios, para lo cual transmite la visión de futuro, crea estrategias, fomenta el compromiso de los miembros y estimula frente a los obstáculos”³⁷.

³⁷ ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, Manuel (2001). *El Liderazgo de la Calidad Total*. Barcelona – España, p.53.

b.- Definición Operacional:

Variable	Dimensión	Indicador	Frecuencia
Liderazgo de la Dirección	Estilo de Liderazgo	Estilo de liderazgo de la dirección.	Autoritario. Democrático. Liberal. Transformador.
		Toma de decisión.	La toma de decisión por sí sola. Recoge información de fuentes apropiadas para tomar las decisiones. Decide favoreciendo totalmente a los estudiantes o docentes. Deja que pase el tiempo sin dar solución a la necesidad.
		Seguimiento y control.	Siempre. Casi Siempre. Con Frecuencia. A veces. Nunca.
	Destreza Gerencial	Evaluación del estilo gerencial de la dirección.	- 20 - 16 - 12 - 19 - 15 - 18 - 14 - 17 - 13
		Transmisión de la misión y visión.	Siempre. Casi Siempre. Con Frecuencia. A veces. Nunca.

2.3.- Nivel Profesional del Docente:

a.- Definición Teórica:

<p>Nivel Profesional del Docente:</p> <p>El nivel profesional es consecuencia de su formación académica que “logra proveer el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa ejecución organizada y evaluación contante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia”. Para establecer el nivel profesional docente, debe evaluar su formación en el nivel de pregrado, a nivel de postgrado, si se</p>

actualiza de forma permanente en temas de pedagogía y sus ciencias auxiliares; en normativas políticas y lineamientos sobre educación. Evaluar a la vez, si aplica los conocimientos adquiridos en su práctica, si sistematiza y documenta sus experiencias como la producción de documentos³⁸.

b.- Definición Operacional:

Variable	Dimensión	Indicador	Frecuencia
<i>Nivel Profesional del Docente</i>	<i>Grado Académico</i>	Relación con el estilo de liderazgo de la dirección.	En la exigencia académica. En las Constantes Capacitaciones. En la Investigación. En el Asenso de Grado Académico.
		Nivel académico de los docentes.	Licenciado. Magíster en Docencia Universitaria. Magíster en Gestión de la Educación. Magíster en la especialidad en que se desenvuelve. Doctor en Educación.
	<i>Manejo de Estrategias</i>	Relación con la evaluación de los aprendizajes.	En el contenido temático. Lo Anterior e investigación. Lo Anterior y el Perfil profesional.
		Tipos de estrategias metodológicas que usa el docente	Expositiva. Trabajo Grupal. Multimedia. Proyecciones audiovisuales.
		Finalidad de la labor docente.	Didáctica. Manejo de estrategias metodológicas. Análisis – Reflexivo.
		Promueve nuevas competencias.	Siempre. Casi Siempre. Con Frecuencia. A veces. Nunca.

³⁸ MONTENEGRO ALDANA, Ignacio (2003). *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos Modelos e instrumentos*. Bogotá – Colombia, p.19

2.4.- Gestión de la Calidad Educativa:

a.- Definición Teórica:

Gestión de la Calidad Educativa:

Entendemos por gestión educativa al conjunto de acciones de manera organizada, sistemática y coordinada teniendo como meta principal el logro de los objetivos propuestos. En la gestión educativa “se tiene que tener un proyecto que se quiere lograr; que se seleccione a las personas que se considera capaces para realizarlo (directivos, docentes y administrativos); que se programen y ejecuten acciones para irlo concretando y que se solucionen los problemas que lo obstaculizan; que se modifiquen organizaciones inadecuadas, que se cambien normas, procesos, procedimientos y disposiciones obsoletas y con el proyecto a construir de gestión, generar recursos y se los administran para contar con las personas que se requieran y se necesiten”³⁹.

Es decir la gestión educativa que sea considerada de calidad debe de ser integrada e integradora, flexible, dinámica y sobre todo; acorde de los requerimientos que mundo actual necesite de la educación.

³⁹ SÁNCHEZ MORENO, Guillermo (1997). *Gestión Educativa*. Lima - Perú, p.16

b.- Definición Operacional:

Variable	Dimensión	Indicador	Frecuencia
<i>Gestión de la Calidad Educativa</i>	<i>Evaluación de los Aprendizajes</i>	Calificación promedio de los estudiantes.	20 – 18. 17 – 14. 13 – 11. 10 – 8.
	<i>Medición del Perfil Profesional</i>	Relación con las necesidades de la sociedad actual.	Totalmente. Mucho. Regular. Muy Poco. En nada.

3. ESTRATEGÍA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Se realizó el análisis de los datos obtenidos por medio de una encuesta mediante su procesó en el sistema o programa estadístico SPSS versión 12, en el cual se puede establecer el porcentaje de incidencia en las respuestas adquiridas. Asimismo, nos permite analizar los gráficos de barras para interpretar los resultados.

Finalmente, por medio de Pruebas estadísticas como el Análisis de Varianza (Anova) y el de Correlación de Pearson se determinó la correlación existente entre las variables estudiadas en la investigación: Estructura Curricular, Liderazgo de la Dirección, Nivel Profesional Docente y Gestión de la Calidad Educativa.

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

ρ = correlación de pearson

A continuación identificamos las hipótesis alternas y las hipótesis nulas a someter al proceso de contrastación.

3.1. Hipótesis General:

H_A: Existe influencia significativa entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM.

H₀: No existe influencia significativa entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM.

3.2. Hipótesis Específicas:

H_{A1}: Existe un grado de relación significativa entre los Objetivos Curriculares y Gestión de la Calidad Educativa.

H₀₁: No Existe un grado de relación significativa entre los Objetivos Curriculares y Gestión de la Calidad Educativa.

H_{A2}: Los Contenidos de Aprendizaje se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa de la facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía.

H_{O2}: Los Contenidos de Aprendizaje no se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa de la facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía.

H_{A3}: El manejo de Estrategias de Aprendizaje del docente se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa.

H_{O3}: El manejo de Estrategias de Aprendizaje del docente no se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa.

H_{A4}: Existe una relación directa entre el Estilo de Liderazgo de la dirección con la Gestión de la Calidad Educativa.

H_{O4}: No existe una relación directa entre el Estilo de Liderazgo de la dirección con la Gestión de la Calidad Educativa.

4. POBLACIÓN Y MUESTRA:

Teniendo en cuenta que la población factible puede considerar a todas las especialidades de la Facultad de Educación, se tomó como uno de los criterios para determinar la muestra, la cercanía del investigador hacía la especialidad de Historia y Geografía.

También por considerar que todas las especialidades, durante su proceso académico – profesional han desarrollado cursos referidos al conocimiento científico, pedagogía e investigación, según la Teoría Estadística de las Pequeñas Muestras, puede ser representativa para dicho factor, en la investigación.

Población:

- 60 Estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM del Décimo Ciclo.
- 70 Docentes de la Facultad de Educación.

Muestra:

- 45 alumnos.
- 10 Docentes.

5. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Se formuló un cuestionario cerrado, con preguntas que tienen como objetivo evaluar las variables a nivel general mas que el trabajo específico de conocimiento de la ciencia de una especialidad, como el instrumento de recolección de los datos de investigación validado por juicio de expertos (Ver Anexo 4. Validación del Plan Maestro por Juicio de Expertos) y se siguió como técnica, las encuestas a la población estudiantil y docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

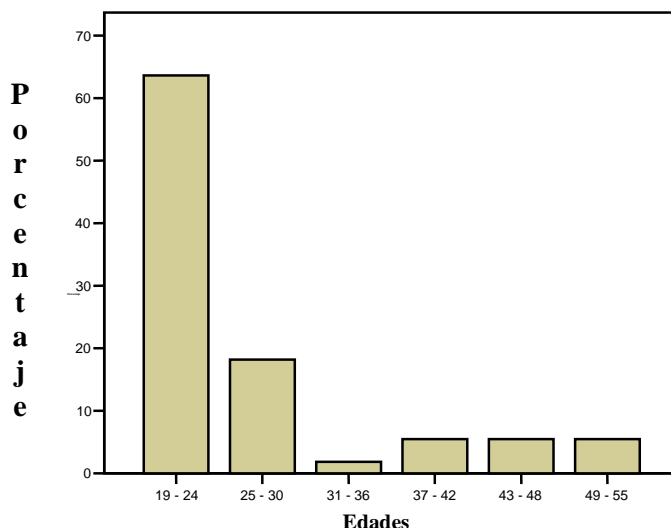
CAPÍTULO IV

PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	19 - 24	35	63.6	63.6	63.6
	25 - 30	10	18.2	18.2	81.8
	31 - 36	1	1.8	1.8	83.6
	37 - 42	3	5.5	5.5	89.1
	43 - 48	3	5.5	5.5	94.5
	49 - 55	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 01



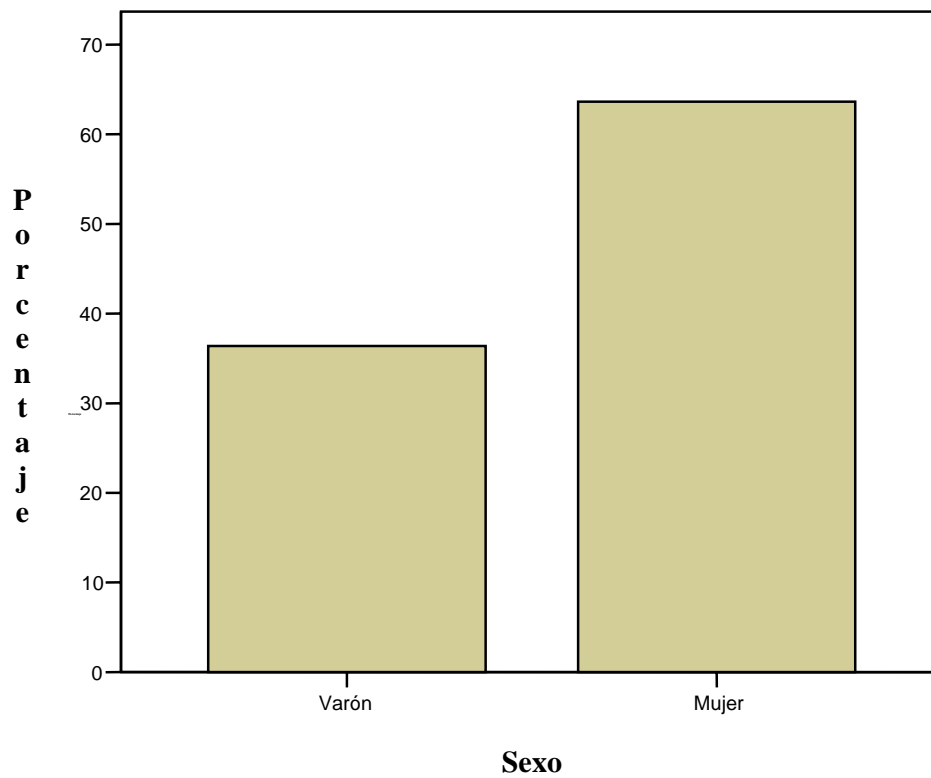
Interpretación

De la muestra recogida de los estudiantes y docentes de la Facultad de Educación de la Especialidad de Historia y Geografía de la U.N.M.S.M. fueron en un 66.3% persona que tienen una edad promedio entre 19 a 24 años, mientras que sólo el 1.8% de los encuestados tenían entre 31 a 36 años de edad.

Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Varón	20	36.4	36.4	36.4
Mujer	35	63.6	63.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 02



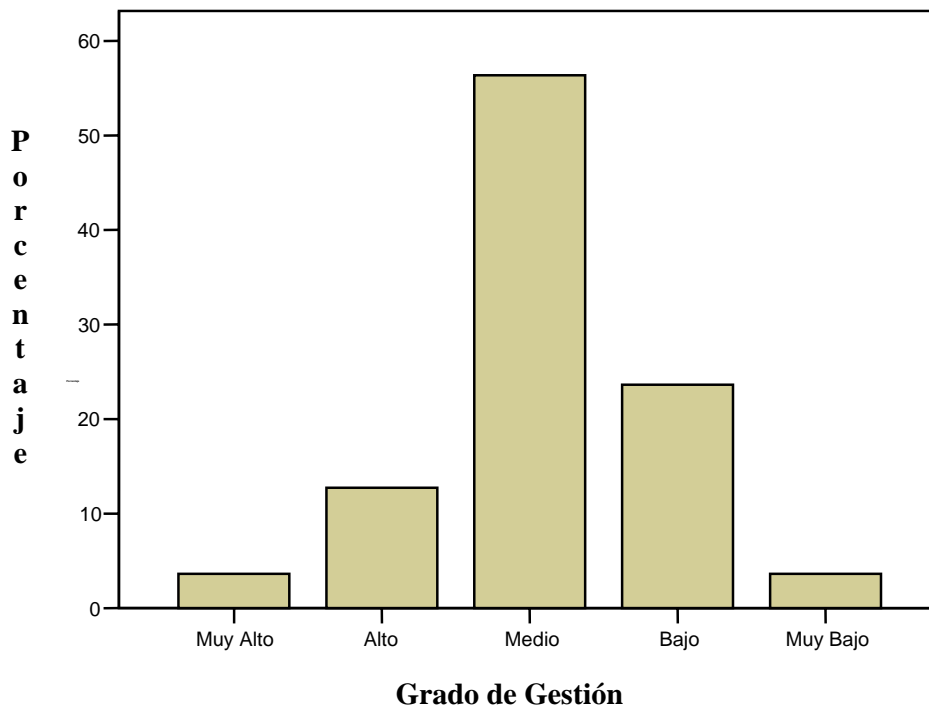
Interpretación

Del total de los estudiantes y docentes encuestados pertenecientes a la especialidad de Historia y Geografía de la Facultad de Educación, un 63.6% eran mujeres.

1.- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre los objetivos curriculares y la gestión de la calidad educativa de la facultad de educación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Alto	2	3.6	3.6	3.6
	Alto	7	12.7	12.7	16.4
	Medio	31	56.4	56.4	72.7
	Bajo	13	23.6	23.6	96.4
	Muy Bajo	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 03



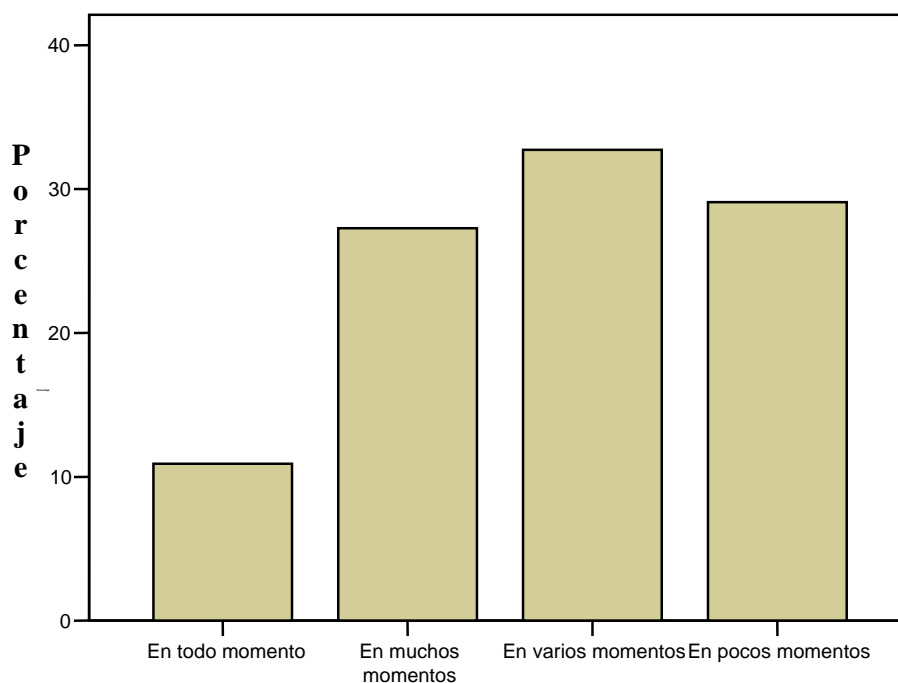
Interpretación

Los encuestados pertenecientes a la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la U.N.M.S.M. manifestaron que encuentran una relación media del 56.4%, entre los objetivos curriculares y la gestión de la calidad educativa en mencionada facultad, mientras que un 23.6% señalaron que la relación es baja.

2.- ¿Considera usted que los objetivos curriculares se relacionan con los contenidos de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En todo momento	6	10.9	10.9	10.9
	En muchos momentos	15	27.3	27.3	38.2
	En varios momentos	18	32.7	32.7	70.9
	En pocos momentos	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 04



Grado de Relación

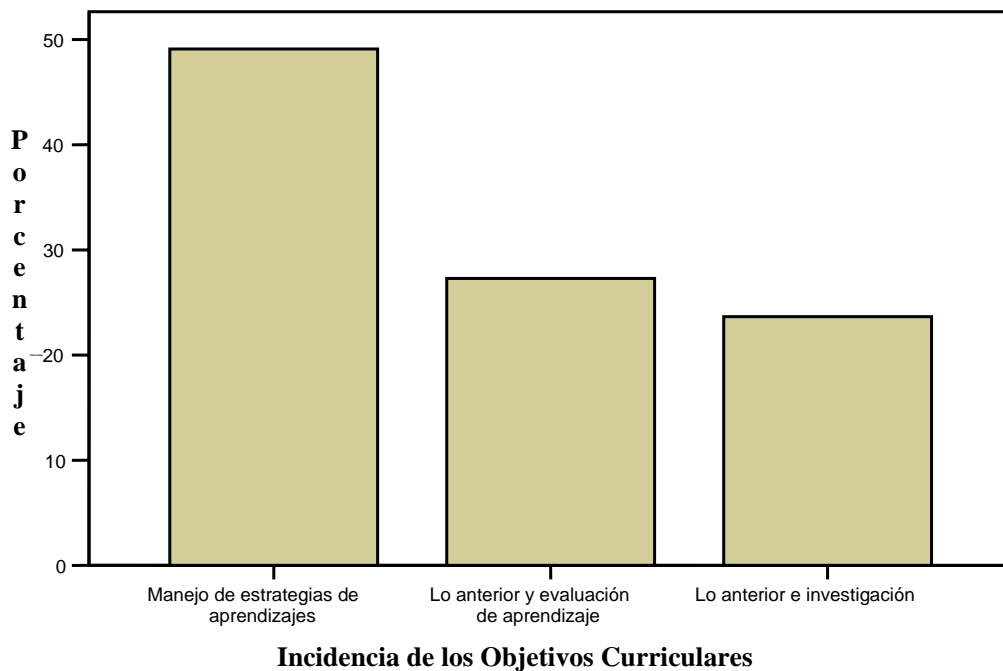
Interpretación

De los resultados obtenidos, se muestra que los objetivos curriculares se relacionan con los contenidos de aprendizaje en varios y pocos momentos de la práctica educativa, evidenciado en un 61.8% del total de la muestra. En tanto; un 27.9% de los encuestados mencionaron que en muchos momentos los objetivos curriculares se relacionan con los contenidos de aprendizaje.

3.- ¿Los objetivos curriculares de la Especialidad de Historia y Geografía se enfatizan en?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Manejo de estrategias de aprendizajes	27	49.1	49.1	49.1
	Lo anterior y evaluación de aprendizaje	15	27.3	27.3	76.4
	Lo anterior e investigación	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 05



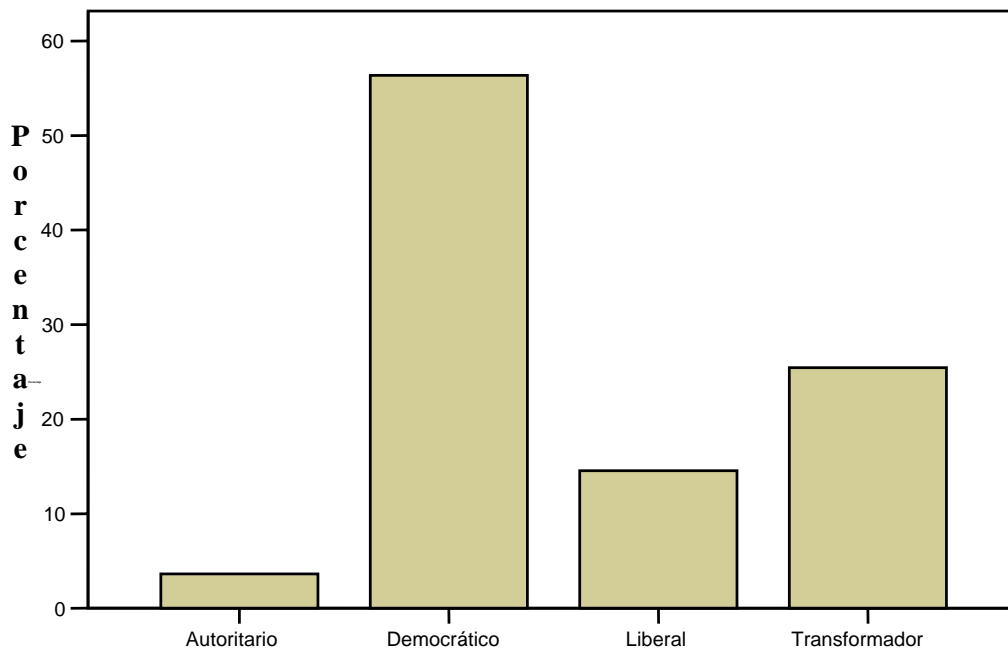
Interpretación

En la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M., en la especialidad de Historia y Geografía, los objetivos curriculares van primordialmente al manejo de estrategias de aprendizaje (49.1%) mientras que en un 27.3% señalan que además enfatizan en las estrategias de aprendizaje y evaluación. Siendo en menor instancia el énfasis en la investigación de los futuros docentes.

4.- A su criterio, los objetivos curriculares propuestos por la facultad de educación enfatizan en los futuros docentes un estilo de liderazgo:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Autoritario	2	3.6	3.6	3.6
	Democrático	31	56.4	56.4	60.0
	Liberal	8	14.5	14.5	74.5
	Transformador	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 06



Estilo de Liderazgo

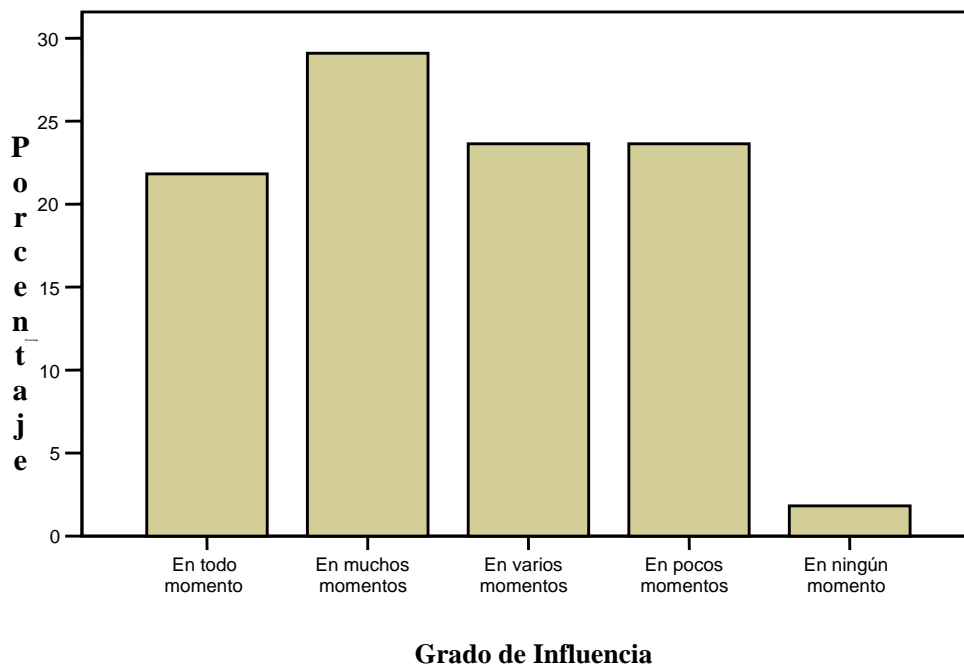
Interpretación

Los objetivos curriculares que se lleva en la Especialidad de Historia y Geografía de la Facultad de Educación se relacionan con la formación de futuros docentes en el estilo de liderazgo democrático en un 56.4%.. Además, se encontró que un 25.5% considera que el estilo de liderazgo que promueve en le futuro docente es de carácter transformador.

5.- ¿Considera usted que la estructura curricular influye en la obtención de la calidad educativa en la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En todo momento	12	21.8	21.8	21.8
	En muchos momentos	16	29.1	29.1	50.9
	En varios momentos	13	23.6	23.6	74.5
	En pocos momentos	13	23.6	23.6	98.2
	En ningún momento	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 07



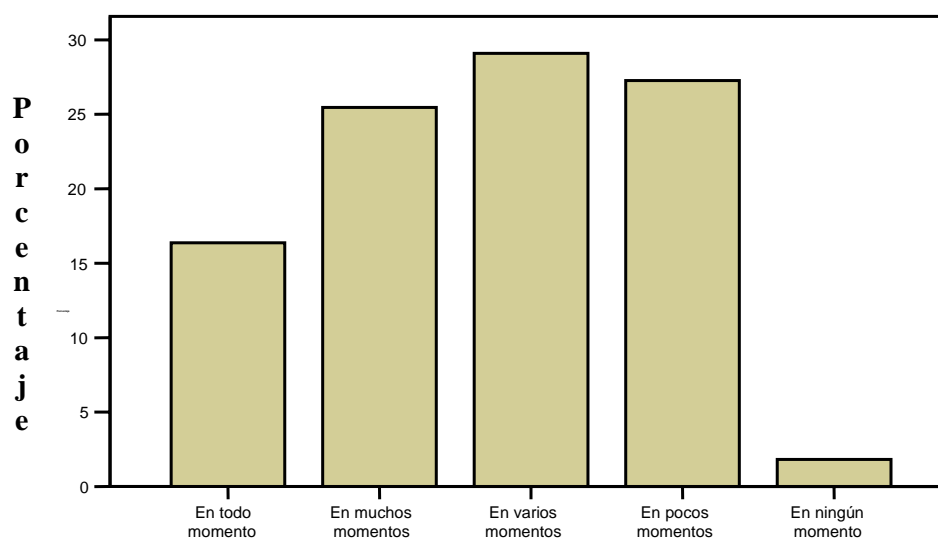
Interpretación

Los encuestados manifiestan que en muchos momentos (29.1%) la estructura curricular influye en la obtención de la calidad educativa. A la vez, se evidencia que en varios y pocos momentos (con un 23.6% cada uno) se da la influencia de la estructura curricular con la calidad educativa de la facultad.

6.- ¿Considera usted que los contenidos de aprendizaje encaminan al logro del perfil profesional del futuro egresado de la Facultad de Educación de la UNMSM?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En todo momento	9	16.4	16.4	16.4
	En muchos momentos	14	25.5	25.5	41.8
	En varios momentos	16	29.1	29.1	70.9
	En pocos momentos	15	27.3	27.3	98.2
	En ningún momento	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 08



Grado de Influencia

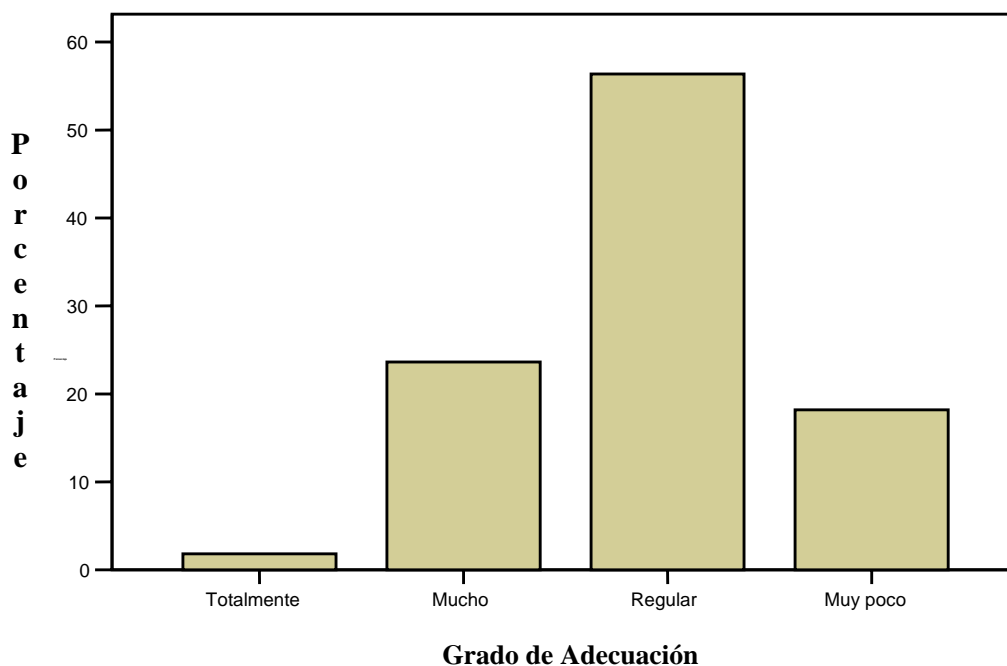
Interpretación

La realidad educativa de los estudiantes de educación del último ciclo de la Especialidad de Historia y Geografía y los docentes que tienen la responsabilidad del aprendizaje de los mencionados, señalan que en varios momentos (29.1%) los contenidos de aprendizaje encaminan al logro del perfil profesional del futuro egresado de la Facultad de Educación de la UNMSM mientras un 27.3% señala que esto se da en pocos momentos.

7.- ¿Considera usted que los contenidos de aprendizaje se adecuan con la gestión de la calidad de la Facultad de Educación de la Especialidad de Historia y Geografía?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente	1	1.8	1.8	1.8
	Mucho	13	23.6	23.6	25.5
	Regular	31	56.4	56.4	81.8
	Muy poco	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 09



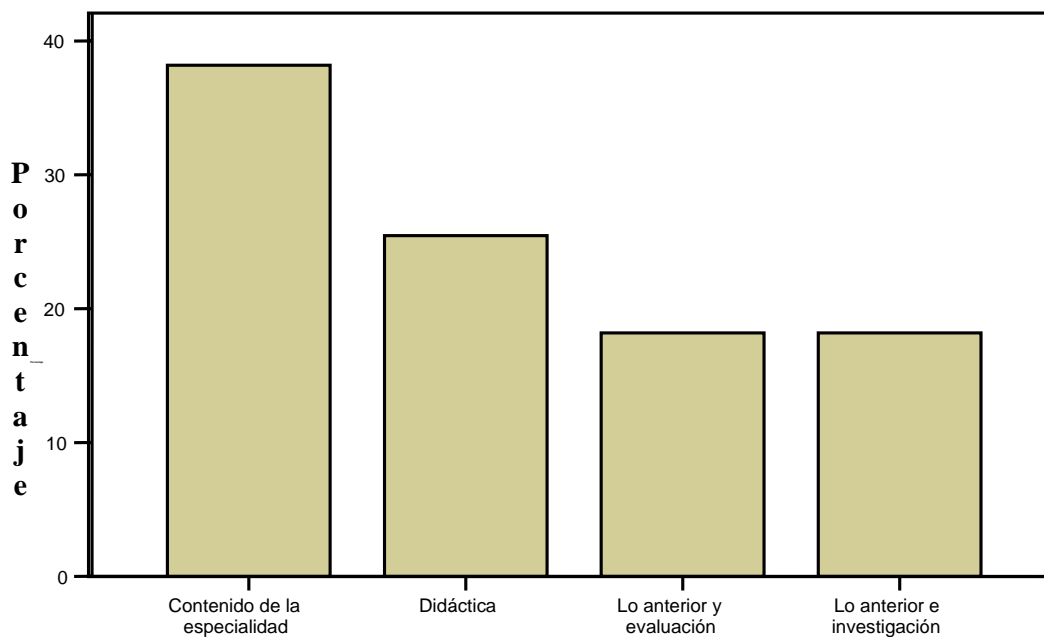
Interpretación

En un 56.4% consideran los estudiantes y docentes que los contenidos que actualmente llevan se adecuan de forma regular con la gestión de la calidad de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía. Además, un 23.6% consideró que en muchos momentos los contenidos de aprendizaje se adecuan a la gestión de la calidad de la Facultad de Educación en la especialidad estudiada.

8.- ¿Los contenidos de aprendizaje de la Especialidad de Historia y Geografía se enfatizan en?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Contenido de la especialidad	21	38.2	38.2	38.2
	Didáctica	14	25.5	25.5	63.6
	Lo anterior y evaluación	10	18.2	18.2	81.8
	Lo anterior e investigación	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 10



Énfasis en el Aprendizaje

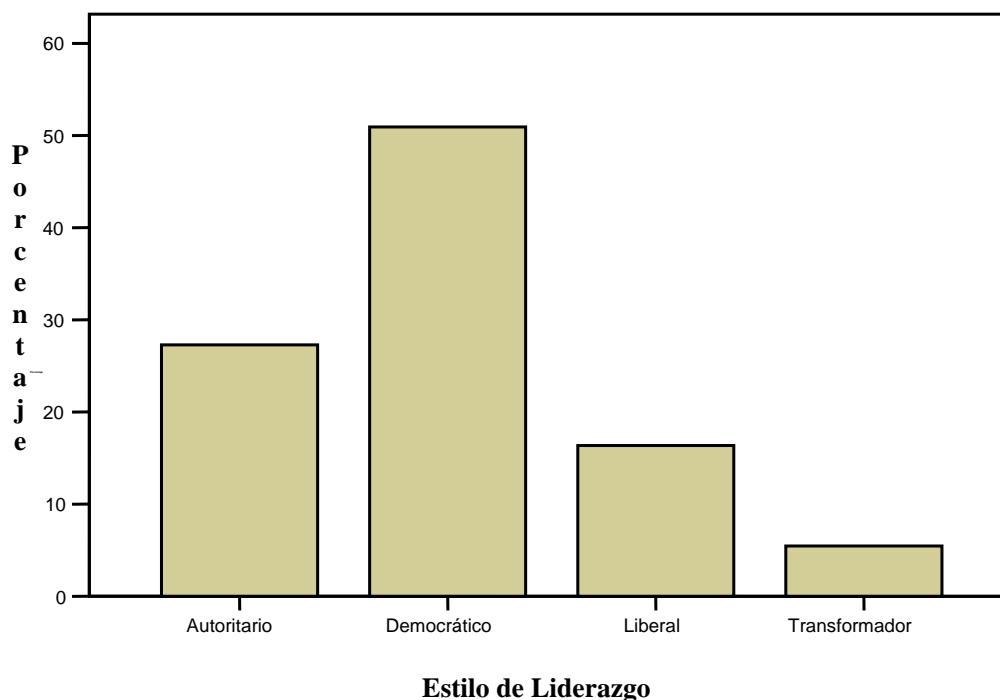
Interpretación

De la muestra recogida se evidencia que en un 63.7% que los contenidos de aprendizaje de la Especialidad de Historia y Geografía enfatizan en el dominio de los contenidos de la especialidad y en la didáctica, no así en la labor de investigación educativa.

9.- ¿Cuál es el estilo de liderazgo de la dirección de la Facultad de Educación de la UNMSM?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Autoritario	15	27.3	27.3	27.3
	Democrático	28	50.9	50.9	78.2
	Liberal	9	16.4	16.4	94.5
	Transformador	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 11



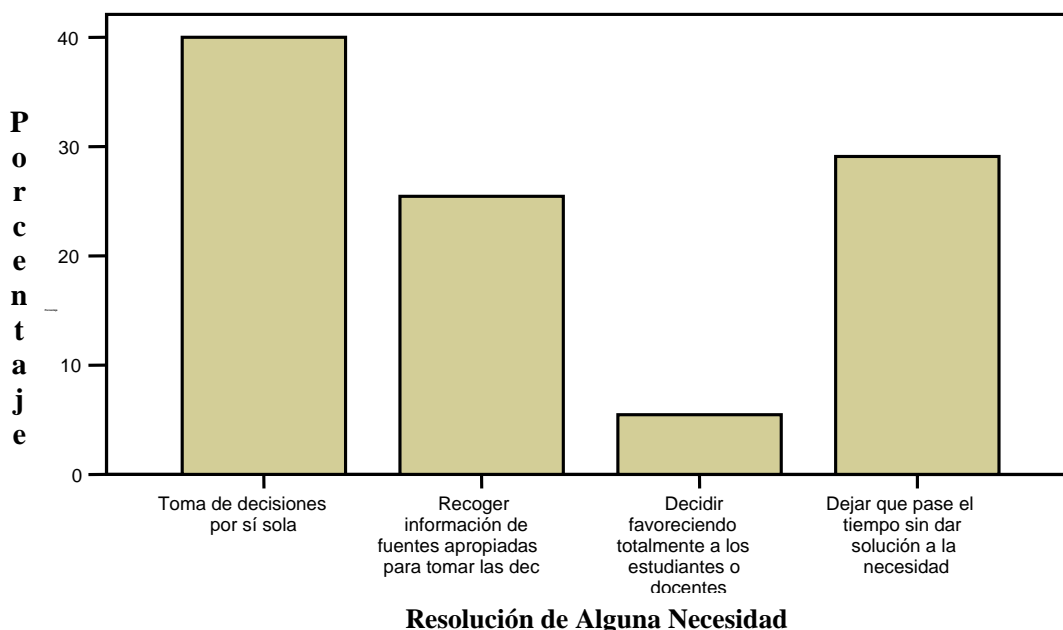
Interpretación

El estilo de liderazgo de la Dirección de la Facultad de Educación de la UNMSM se caracteriza por ser democrática en un 50.9% mientras que el 27.3% lo considera de un estilo autoritario y solamente se da un 5.5% de la muestra lo identificó como un estilo de liderazgo transformador.

10.- Considera usted que la dirección de la Facultad de Educación ante la presencia de alguna necesidad académica, lo resuelve con la (el):

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Toma de decisiones por sí sola	22	40.0	40.0	40.0
	Recoger información de fuentes apropiadas para tomar las decisiones.	14	25.5	25.5	65.5
	Decidir favoreciendo totalmente a los estudiantes o docentes	3	5.5	5.5	70.9
	Dejar que pase el tiempo sin dar solución a la necesidad	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 12



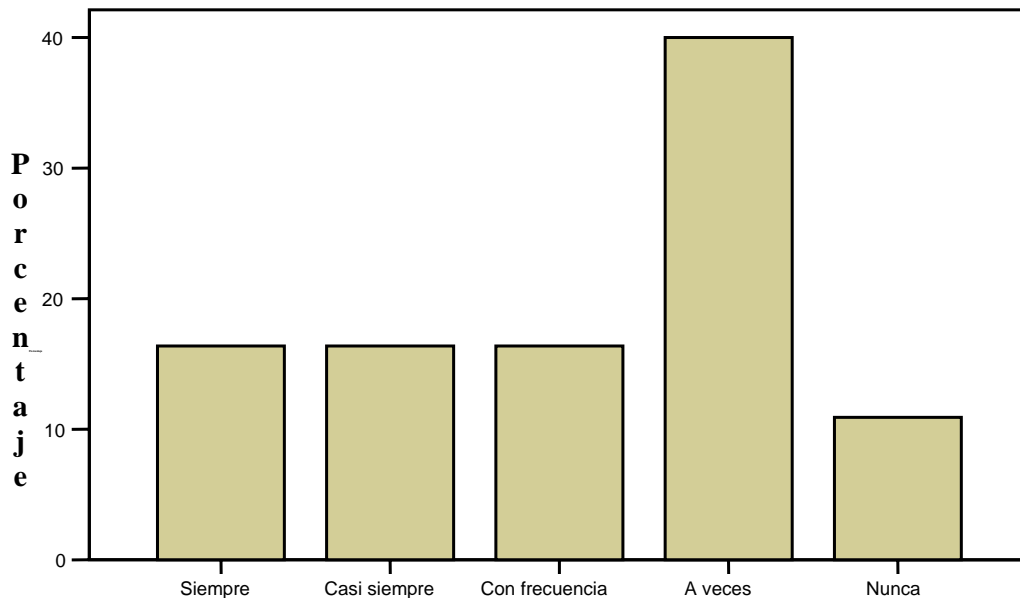
Interpretación

Existe una toma de decisión por sí sola por parte de la Dirección de la Facultad de Educación (40%) ante la presencia de alguna necesidad académica, mostrando dicha característica como muestra del estilo de liderazgo dictatorial o llamado autoritario. En tanto, un 29.1% concluyó que ante alguna necesidad, la dirección de la facultad deja que pase el tiempo sin dar solución a las necesidades que se presentan.

11.- A su criterio, la dirección de la Facultad de Educación comprueba y verifica que cada integrante que desempeñe adecuadamente su tarea:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	9	16.4	16.4	16.4
	Casi siempre	9	16.4	16.4	32.7
	Con frecuencia	9	16.4	16.4	49.1
	A veces	22	40.0	40.0	89.1
	Nunca	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 13



Verificación del Desempeño

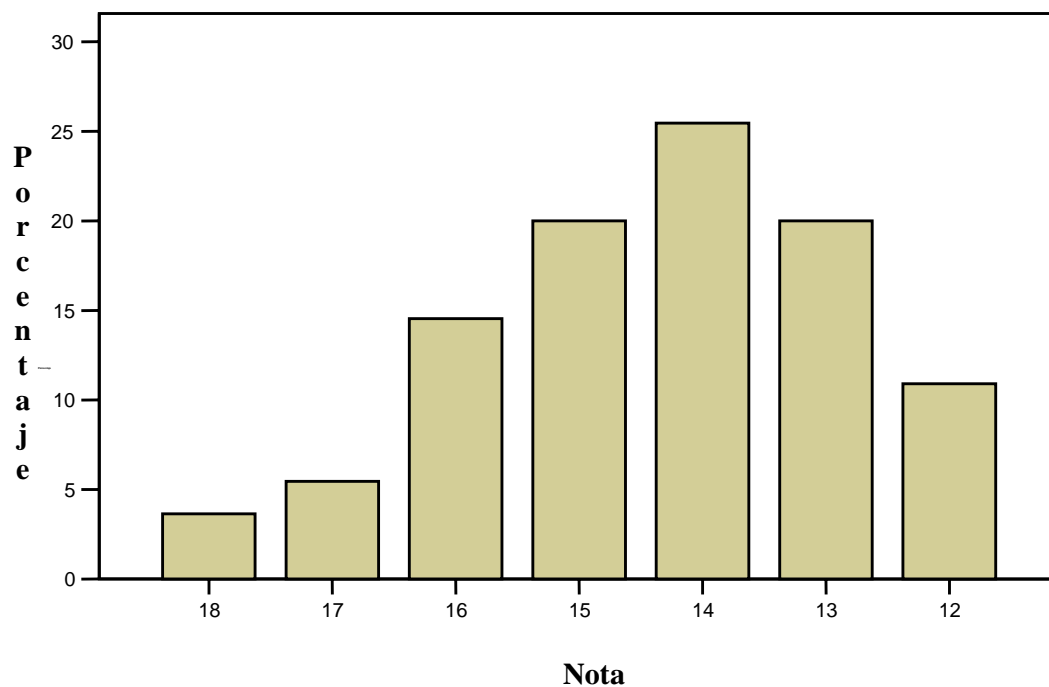
Interpretación

La muestra encuestada ante la pregunta de control de cada miembro de la Institución que desempeñe su labor de manera adecuada por parte de la Dirección de la Facultad de Educación, ha dado como respuesta que es realizado el seguimiento a veces en un 40% y otros consideran que nunca (10.9%) se realiza dicha acción de la dirección.

12.- ¿Cómo evalúa usted el estilo gerencial de la dirección de la Facultad de Educación con su relación con el desarrollo del grado académico de los docentes de la especialidad de Historia y Geografía? Marcar una opción de la calificación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18	2	3.6	3.6	3.6
	17	3	5.5	5.5	9.1
	16	8	14.5	14.5	23.6
	15	11	20.0	20.0	43.6
	14	14	25.5	25.5	69.1
	13	11	20.0	20.0	89.1
	12	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 14



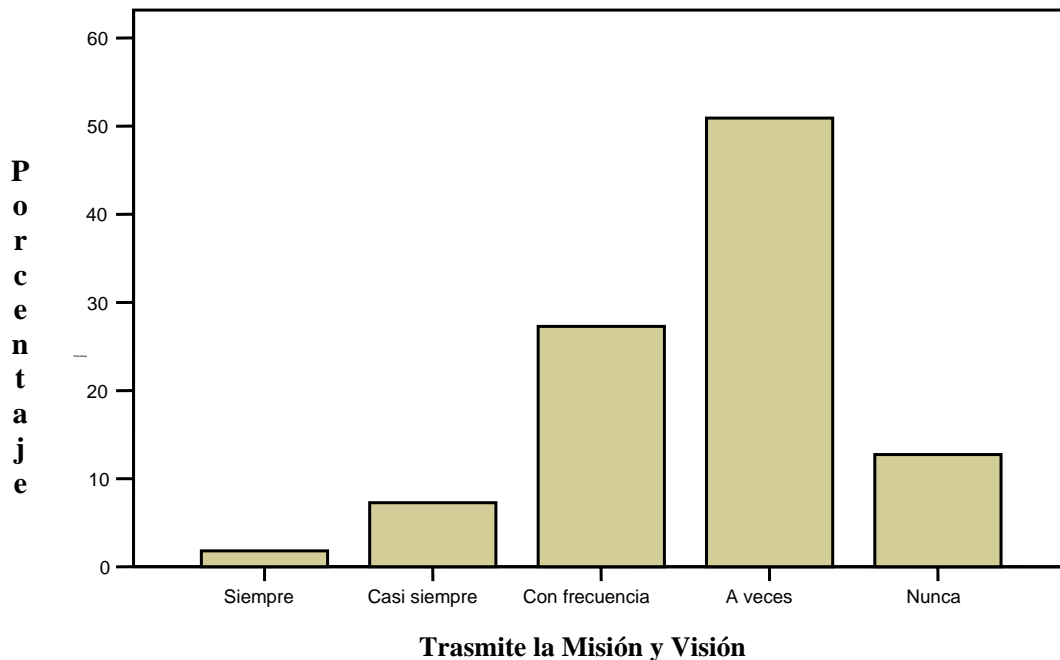
Interpretación

El estilo gerencial de la dirección de la Facultad de Educación en su relación con el grado académico del docente ha obtenido una calificación de entre 13 a 15, concentrándose la mayor cantidad de los encuestados con un 65.5%.

13.- Considera usted que la dirección de la Facultad de Educación transmite claramente la misión y visión en sus diversas acciones educativas hacia los estudiantes:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	1	1.8	1.8	1.8
	Casi siempre	4	7.3	7.3	9.1
	Con frecuencia	15	27.3	27.3	36.4
	A veces	28	50.9	50.9	87.3
	Nunca	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 15



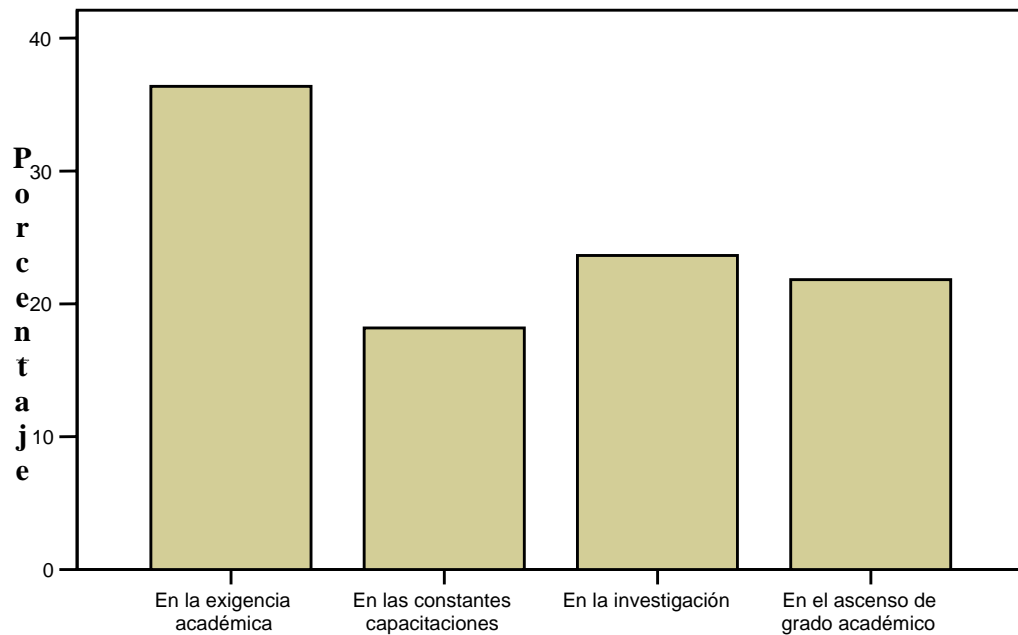
Interpretación

A veces la dirección de la Facultad de Educación transmite claramente la misión y visión con un 50.9%, en las diversas acciones educativas que realiza hacia los estudiantes. Mientras que un 27.3% lo considera que con frecuencia se transmite la misión y visión de la Facultad de Educación en sus diversas actividades educativas.

14.- ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo de la dirección de la Facultad de Educación con el nivel del grado académico de los docentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En la exigencia académica	20	36.4	36.4	36.4
	En las constantes capacitaciones	10	18.2	18.2	54.5
	En la investigación	13	23.6	23.6	78.2
	En el ascenso de grado académico	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 16



Relación de la dirección con el Grado Académico del Docente

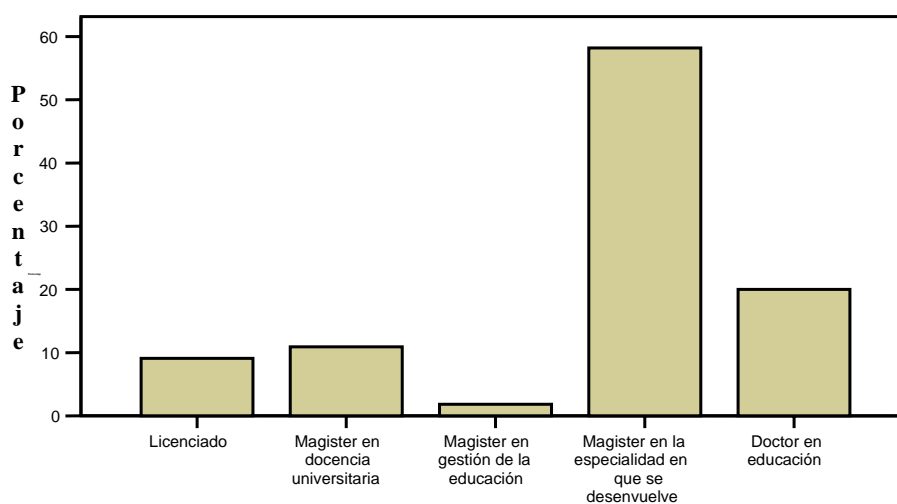
Interpretación

La relación que existe entre el estilo de liderazgo de la dirección de la Facultad de Educación con el nivel del grado académico de los docentes se focaliza en la exigencia académica en un 36.4% mientras que en un 23.6% implica al nivel de investigación científica.

15.- Considera usted qué para encaminarse al logro de la calidad educativa, el nivel académico de los docentes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía, debe ser:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Licenciado	5	9.1	9.1	9.1
	Magister en docencia universitaria	6	10.9	10.9	20.0
	Magister en gestión de la educación	1	1.8	1.8	21.8
	Magister en la especialidad en que se desenvuelve	32	58.2	58.2	80.0
	Doctor en educación	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 17



Nivel Académico

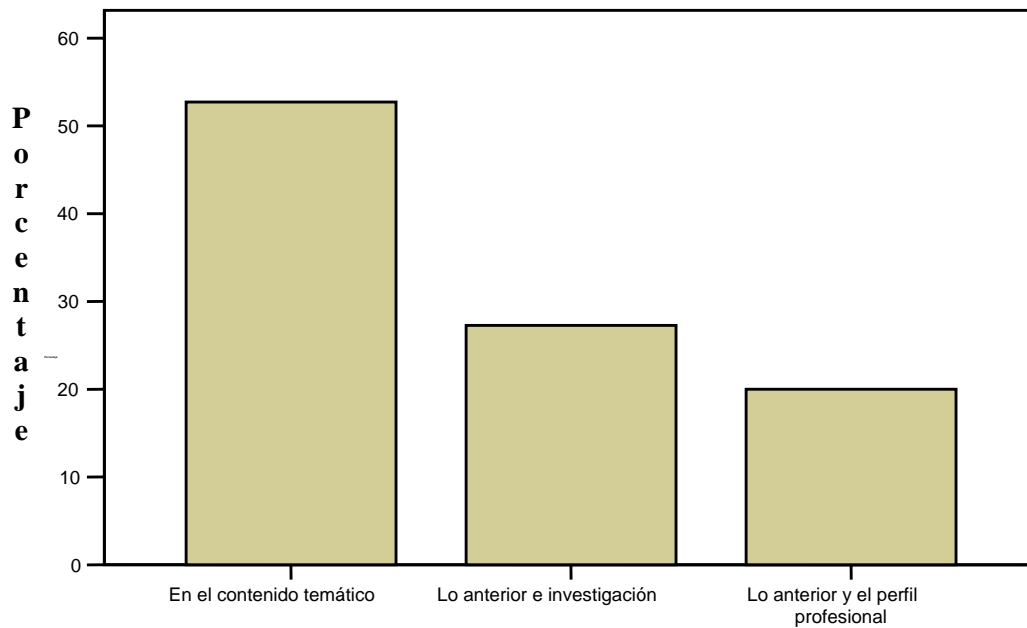
Interpretación

Es necesario para los estudiantes y docentes de la Facultad de Educación, a su consideración que, para poder alcanzar el logro de la calidad educativa, los docentes en la Especialidad de Historia y Geografía de dicha facultad deban poseer el grado académico de magíster en la especialidad en que se desenvuelve, según lo señalado en un 58.2%. En tanto, un 20% considera que deben tener los docentes de la Facultad el grado académico de doctor en educación.

16.- ¿Cómo considera usted que se asocia el manejo de estrategias de aprendizaje que utiliza con la evaluación de los aprendizajes dados por los estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En el contenido temático	29	52.7	52.7	52.7
	Lo anterior e investigación	15	27.3	27.3	80.0
	Lo anterior y el perfil profesional	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 18



Énfasis en la Estrategia

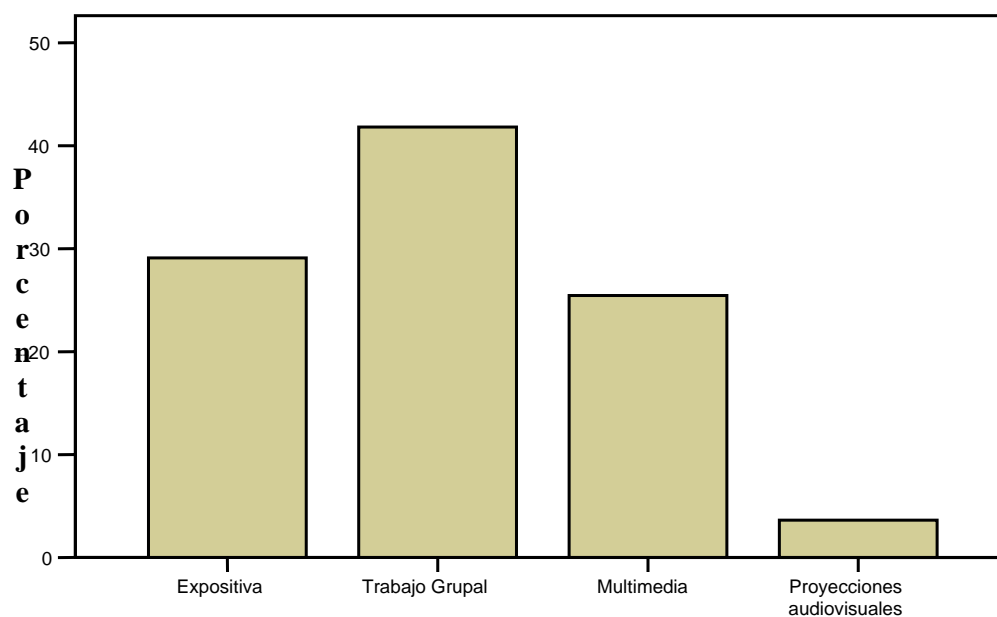
Interpretación

El manejo de estrategias de aprendizaje que se utiliza en la especialidad de Historia y Geografía de la Facultad de Educación se asocia con la evaluación de los aprendizajes dados por los estudiantes mayormente en el contenido temático en un 52.7% siendo solamente al desarrollo del perfil profesional en un 20%.

17.- ¿Qué estrategias metodológicas aplica el docente en su actividad educativa que favorece al aprendizaje de los estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Expositiva	16	29.1	29.1	29.1
	Trabajo Grupal	23	41.8	41.8	70.9
	Multimedia	14	25.5	25.5	96.4
	Proyecciones audiovisuales	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 19



Estrategia Metodológica

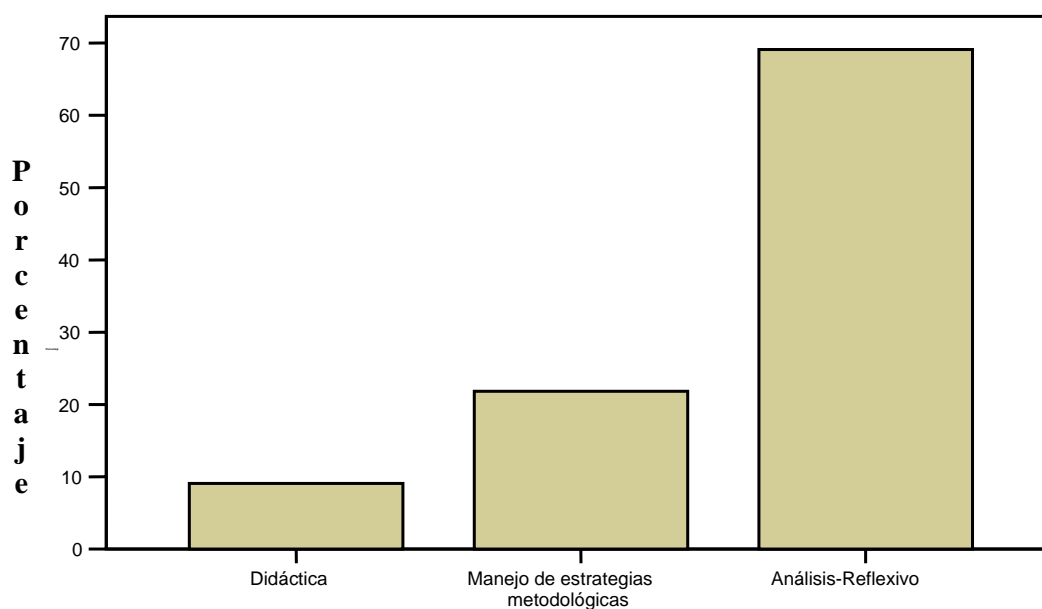
Interpretación

En un 70.9% las estrategias metodológicas que utilizan los docentes en la actividad educativa de la especialidad de Historia y Geografía son expositivas y de trabajo grupal, según lo estima la muestra recogida de la Facultad de Educación de la UNMSM, seguido por un 25.5% que establece que utilizan los docentes los medios de la tecnología multimedia como estrategia metodológica.

18.- Considera usted que la labor del docente radica en su estrategia para formar a futuros profesionales especialistas en el criterio de:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Didáctica	5	9.1	9.1	9.1
	Manejo de estrategias metodológicas	12	21.8	21.8	30.9
	Análisis-Reflexivo	38	69.1	69.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 20



Énfasis de la Estrategia

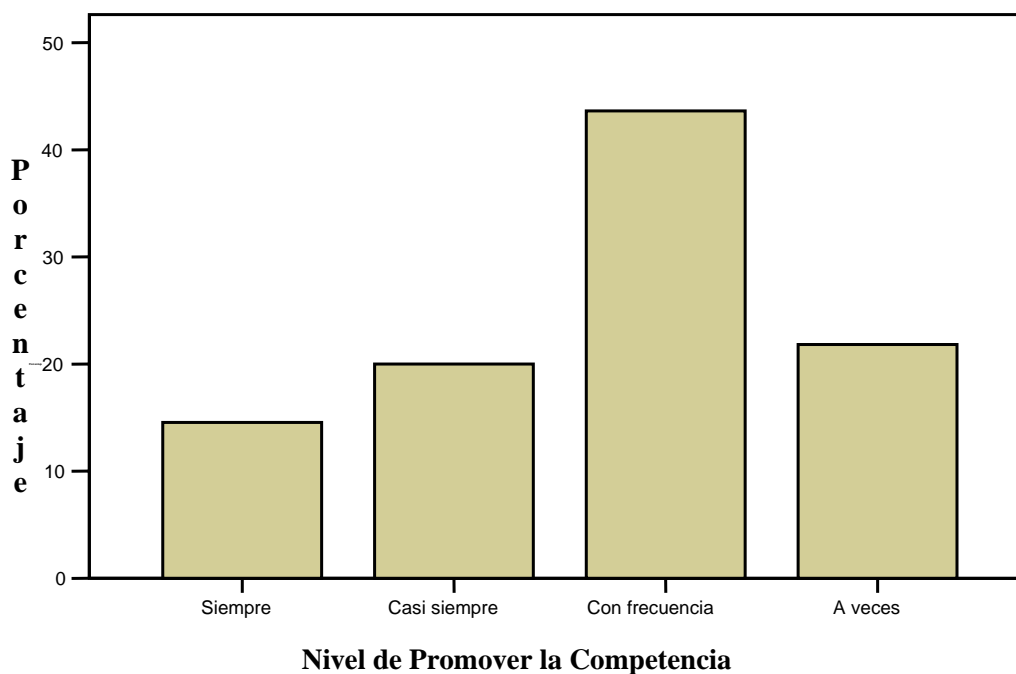
Interpretación

Los docentes de la Especialidad de Historia y Geografía de la Facultad de Educación, a consideración de los estudiantes y de los mismos docentes encuestados, llevan su estrategia metodológica para formar a los futuros profesionales enfatizando mayormente al logro de la capacidad de análisis - reflexivo en un 69.1%, mientras que un 21.8% señalo que la labor de los docentes enfatizan en el aprendizaje de las estrategias metodológicas por los estudiantes.

19.- Considera usted que el docente promueve la adquisición y el desarrollo de nuevas competencias (conocimientos y habilidades):

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	8	14.5	14.5	14.5
	Casi siempre	11	20.0	20.0	34.5
	Con frecuencia	24	43.6	43.6	78.2
	A veces	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 21



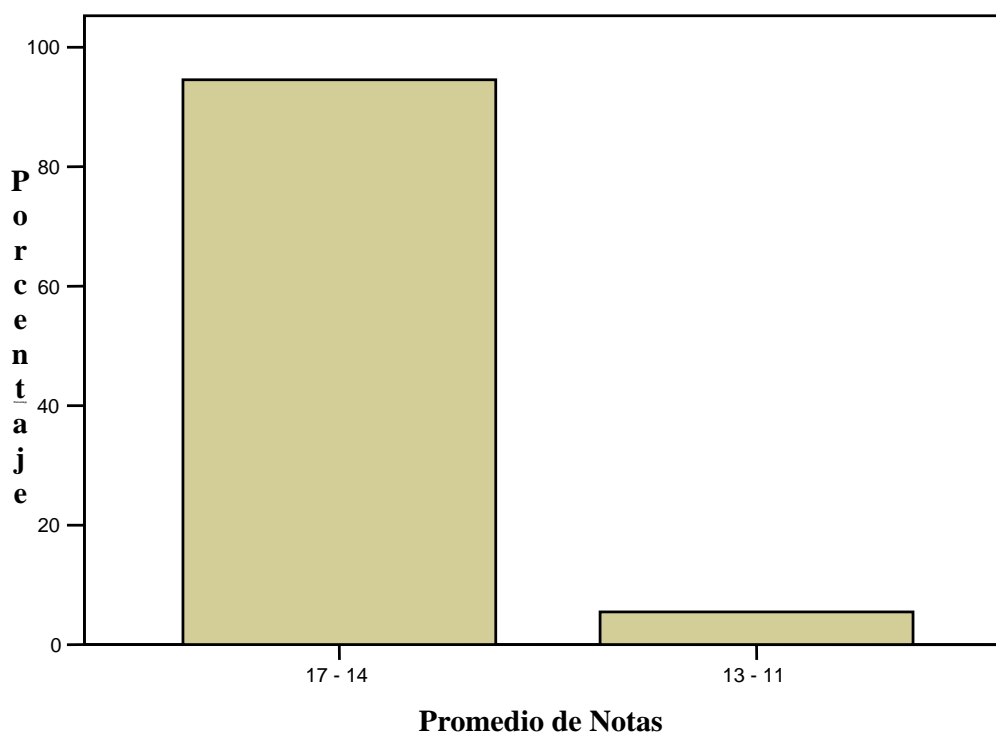
Interpretación

De la muestra obtenida, consideran que con frecuencia (43.6%) los docentes de la Especialidad de Historia y Geografía de la Facultad de Educación de la UNMSM promueven la adquisición y el desarrollo de nuevas competencias (conocimientos y habilidades) según lo muestra las encuesta, mientras que un 14.5% manifiesta que esto se da siempre.

20.- ¿Cuál fue su promedio de notas obtenidas durante el año académico 2005 - II?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 17 - 14	52	94.5	94.5	94.5
13 - 11	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 22



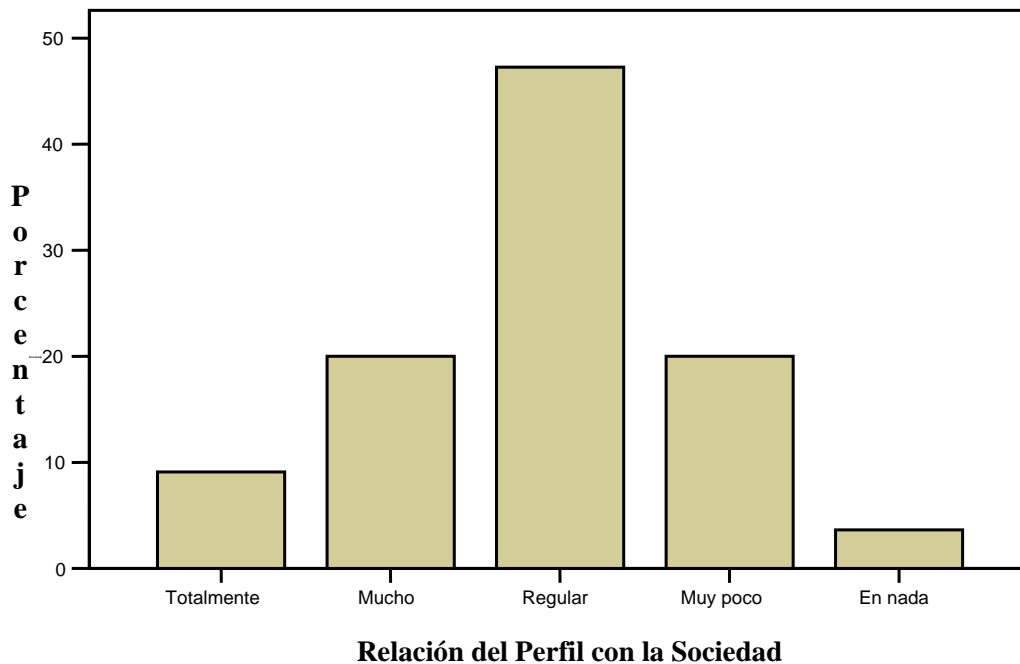
Interpretación

El promedio de notas obtenidas durante el año académico 2005 - II por los estudiantes de la Especialidad de Historia y Geografía de la Facultad de Educación de la UNMSM fue entre 14 a 17 en un 94.5% del total mientras que solamente el 5.5% obtuvieron como promedio final entre 11 a 13.

21.- ¿Considera usted que el perfil profesional de educación se relaciona con las necesidades que la sociedad requiere en la actualidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente	5	9.1	9.1	9.1
	Mucho	11	20.0	20.0	29.1
	Regular	26	47.3	47.3	76.4
	Muy poco	11	20.0	20.0	96.4
	En nada	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Gráfico de Barras N° 23



Interpretación

Los estudiantes y docentes encuestados de la Especialidad de Historia y Geografía de la Facultad de Educación de la UNMSM manifiestan en un 47.3% que el perfil profesional del futuro docente se relaciona de manera regular con las necesidades que la sociedad actual lo requiere. En tanto, hay un 20% de alumnos y docentes que establecen que se relaciona mucho o muy poco el perfil del egresado con las necesidades que requiere la sociedad actual.

2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS.

2.1. Planteo de la Hipótesis General:

Ho: No existe influencia significativa entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los Docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM.

Ha: Existe influencia significativa entre Estructura Curricular, el Estilo de Liderazgo de la Dirección y el Nivel Profesional de los docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM.

- **Regla de Decisión:**

Si Valor $p > .05$ Acepto Hipótesis Nula

Si Valor $p < .05$ Rechazo Hipótesis Nula

- **Estadística de Prueba**

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	7.840	3	2.613	7.125	.000 ^a
Residual	18.705	51	.367		
Total	26.545	54			

a. Variables predictoras: (Constante), nivel_doc, estructura, lider_dir

b. Variable dependiente: gestión

- **Interpretación:**

Como el Valor $p = .000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula. Se puede afirmar con un 95% que Existe influencia significativa entre estructura curricular, el estilo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional de los docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM.

2.2. Planteo de la Hipótesis Especifica 1

H₀: No Existe un grado de relación significativa entre los objetivos curriculares y gestión de la calidad educativa.

H_a: Existe un grado de relación significativa entre los objetivos curriculares y gestión de la calidad educativa.

- **Regla de Decisión:**

Si Valor p > .05 Acepto Hipótesis Nula

Si Valor p < .05 Rechazo Hipótesis Nula

- **Estadística de Prueba**

		Objetivos curriculares	gestión
Objetivos curriculares	Correlación de Pearson	1	-.382(**)
	Valor p (bilateral)		.010
	N	45	45
Gestión	Correlación de Pearson	-.382(**)	1
	Valor p (bilateral)	.010	
	N	45	45

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- **Interpretación:**

Como el Valor p = .010 < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula. Se puede afirmar con un 95% que Existe un grado de relación significativa entre los objetivos curriculares y gestión de la calidad educativa.

2.3. Planteo de la Hipótesis Específica 2

Ho: Los contenidos de aprendizaje no se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa en la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía.

Ha: Los contenidos de aprendizaje se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa en la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía.

- **Regla de Decisión:**

Si Valor $p > .05$ Acepto Hipótesis Nula

Si Valor $p < .05$ Rechazo Hipótesis Nula

- **Estadística de Prueba**

Correlaciones

		gestión	contenidos
gestión	Correlación de Pearson	1	.569**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	55	55
contenidos	Correlación de Pearson	.569**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- **Interpretación:**

Como el Valor $p = .000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula. Se puede afirmar con un 95% que Los contenidos de aprendizaje se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa.

2.4. Planteo de la Hipótesis Específica 3

Ho: El manejo de estrategias de aprendizaje del docente no se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa.

Ha: El manejo de estrategias de aprendizaje del docente se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa.

- **Regla de Decisión:**

Si Valor $p > .05$ Acepto Hipótesis Nula

Si Valor $p < .05$ Rechazo Hipótesis Nula

- **Estadística de Prueba**

Correlaciones

		gestión	estrategias
gestión	Correlación de Pearson	1	-.021
	Sig. (bilateral)		.878
	N	55	55
estrategias	Correlación de Pearson	-.021	1
	Sig. (bilateral)	.878	
	N	55	55

- **Interpretación:**

Como el Valor $p = .878 > 0.05$, se Acepta la Hipótesis Nula. Se puede afirmar con un 95% que el manejo de estrategias de aprendizaje del docente no se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa.

2.5. Planteo de la Hipótesis Específica 4

Ho: No Existe una relación directa entre el estilo de liderazgo de la dirección con la Gestión de la Calidad Educativa.

Ha: Existe una relación directa entre el estilo de liderazgo de la dirección con la Gestión de la Calidad Educativa.

- **Regla de Decisión:**

Si Valor $p > .05$ Acepto Hipótesis Nula

Si Valor $p < .05$ Rechazo Hipótesis Nula

- **Estadística de Prueba**

Correlaciones

		gestión	lider_dir
gestión	Correlación de Pearson	1	.527**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	55	55
lider_dir	Correlación de Pearson	.527**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- **Interpretación:**

Como el Valor $p = .000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula. Se puede afirmar con un 95% que Existe una relación directa entre el estilo de liderazgo de la dirección con la Gestión de la Calidad Educativa.

3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Luego de realizar la sistematización de los resultados por medio del SPSS y de los análisis Estadísticos Anova y Correlación de Pearson, podemos establecer similitudes en lo que nos muestra la teoría científica con la realidad práctica.

Se evidencia que existe influencia significativa en un 95% (valor $p = .000 < 0.05$) entre la estructura curricular, el estilo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional de los docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los Estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía; como lo muestra la teoría científica seleccionada en nuestro marco teórico, una adecuada estructura curricular que lleve de la mano el conocimiento de la realidad socio-económico, el tener en claro los objetivos, como los contenido temáticos y formativos necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo democrático de la dirección a pesar que asume en muchas ocasiones la decisión por sí solo y el nivel académico de los docentes como en el manejo de toda estrategia didáctica hace que se sustente la hipótesis planteada para la investigación desarrollada.

En tanto, se definió la relación entre los objetivos curriculares con la gestión de la calidad educativa ($p = .010 < 0.05$), se necesita reforzar más la relación que existe para así consolidar la misión y el perfil que tiene diseñado la universidad para sus futuros profesionales de educación. A la vez, ha quedado demostrado que hay relación en varios momentos entre los objetivos curriculares con los contenidos de aprendizaje en un 32.7% (gráfico de barras N° 04), mientras que estos enfatizan en la formación y manejo de estrategias de aprendizaje como en la formación de futuros profesionales de estilo

democrático (gráfico de barras N° 05 y N° 06), fundamentado estos resultados con nuestra posición teórica que la Facultad de Educación de la UNMSM debe formar a docentes que manejen las diversas estrategias metodológicas de enseñanza – aprendizaje, a la vez que tengan el marco científico de su especialidad y sean no solo transmisores de conocimientos sino formadores de personas con valores sociales dirigidos hacia una visión democrática.

La sociedad del conocimiento en que nos desenvolvemos, exige que las personas posean y potencialicen sus mejores estrategias para captar la información que crea necesaria, organizarla y desarrollarla con las capacidades propias para construir un nuevo conocimiento, tomando en cuenta la propuesta de *Wei Choo*; esto provoca que los futuros docentes conozcan, utilicen eficientemente las diversas estrategias que existen en el proceso de aprendizaje. Además, la formación de una cultura democrática es vital para el desarrollo de un colectivo, sin una formación democrática, los objetivos, valores y principios comunes dejan de existir y se transforman en objetivos de grupo. Por ello, la formación de docentes democráticos es necesaria para una actividad y formación educativa de calidad.

Recogiendo el aporte teórico de *Zabalza*, es necesario que la formación docente esté encaminada hacia la investigación, como promotora de una tendencia formadora y transformadora de los futuros docentes. El papel y función del docente no debe quedar solamente en mostrar y enseñar conocimientos y técnicas, sino debe ser un observador de las dificultades y potencialidades de los estudiantes para luego analizarlas y darles acciones que busquen solucionarlas o potencializarlas. Por ello, la formación del docente debe estar encaminada hacia el desarrollo del método científico e investigación.

Se ha comprobado que los contenidos de aprendizaje se asocian significativamente con la gestión de la calidad educativa ($p = .000 < 0.05$), a la vez, no siempre encamina a la adquisición del perfil profesional del docente que se desea y que falta aun intensificar en estrategias que estimulen la investigación, la evaluación y la didáctica en los futuros profesionales (gráfico de barra N° 10). En la teoría basada de *Peñaloza*, menciona que todo plan de estudio debe ser planificado por la comunidad educativa y que así se verán los agentes de la educación involucrados en el proceso de aprendizaje que conlleve a la calidad en la educación y por ende en la gestión.

Se ha obtenido la afirmación de una hipótesis nula, en donde el manejo de estrategias del docente no se asocian significativamente con la gestión de la calidad educativa ($p = .878 > 0.05$). Teniendo como base a *Zabalza*, uno de los factores para que el docente lleve un aprendizaje de calidad es el manejo de herramientas e instrumentos así como el dominio de la didáctica de su especialidad. Esto hace que se vea fortalecido el aprendizaje del estudiante, pero a nivel de gestión de la calidad, es un factor que no influye drásticamente en la gestión de la calidad educativa, más es un ámbito personal y profesional del docente formador. A pesar de haber la necesidad que las estrategias de los docentes deban motivar a una formación de estrategias metodológicas de los estudiantes, mayor aun en la formación de capacidades de analítico reflexivo (gráfico de barras N° 20). Se evidencia además, que las estrategias aplicadas por los docentes en mayor medida los trabajos grupales y las sesiones expositivas o conocidas como magistrales y los trabajos grupales (gráfico de barras N° 19) utilizando en menor medida la tecnología de información y comunicación.

Se afirma que hay una relación directa entre el estilo de liderazgo de la dirección con la gestión de la calidad educativa ($p = .000 < 0.05$), que se caracteriza por ser un liderazgo democrático (gráfico de barras N° 11), a pesar de ello; presenta una serie de rasgos de autoritarismo al dar en mayor número de decisiones en la gestión sin dar una previa consulta a algún agente relacionado con su radio de acción (gráfico de barras N° 12). Esta postura es reafirmada con lo planteado por *Collao*, quien propone para las instituciones educativas en sus direcciones, un estilo de liderazgo democrático que tenga algunas bases de un líder transformador que podría llegar a ser en un futuro.

Además, referente a los mecanismos de seguimiento y control muestra a la vez algunas limitaciones (gráfico de barras N°13). Lo cual no lleva a tomar la base teórica de *Fernández y Alvarado*. Para que pueda dirigirse toda organización educativa hacia una gestión de calidad debe mejorar los sistemas de información que tengan, recoger los aportes e ideas de los miembros que compongan la organización creando un clima favorable para el desarrollo de los objetivos propuestos, esto es; tener creatividad en la gestión en base a un liderazgo democrático. Evaluar los aportes que han sido formulados de acuerdo a la coyuntura en que se desenvuelve viendo las diversas estrategias para su aplicación, es decir; llevar una gestión del conocimiento. Por último, crear las organizaciones y micro organizaciones que lleven al campo los proyectos establecidos apoyándose del potencial humano que se cuente. Esto es, la gestión del cambio, muy importante para la Facultad de Educación y para toda organización educativa que desee llegar a tener una gestión de calidad.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE GESTIÓN

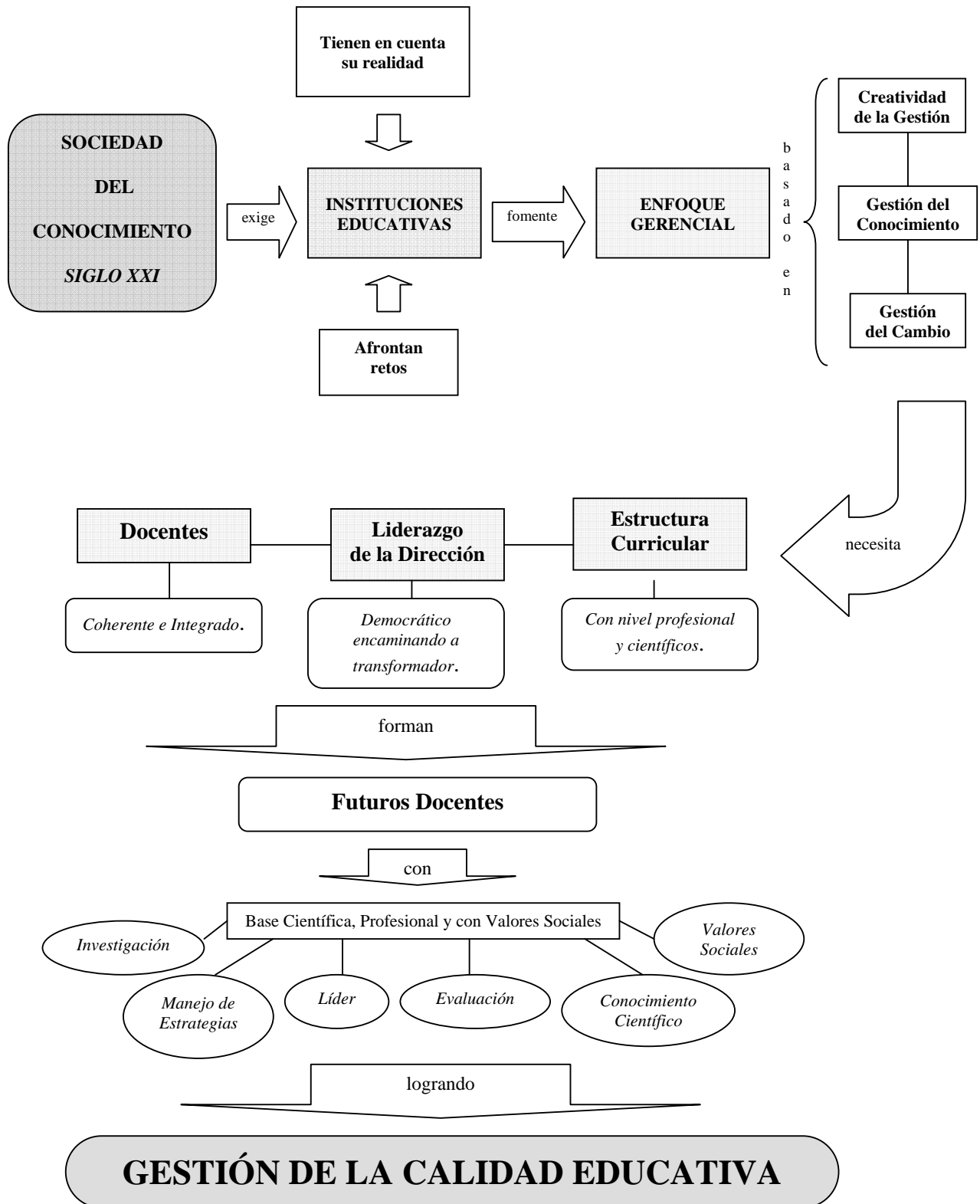
Tomando en cuenta los resultados obtenidos producto de la investigación y del análisis de los mismos, pasamos a dar una propuesta que puede ser tomada por la dirección de la Facultad de Educación que lo fortalezca y/o encamine a la gestión de la calidad educativa.

Hoy en día, en donde se utiliza al máximo el capital intelectual y la creación de nueva información y por ende, conocimiento, hace necesario que toda institución educativa superior (por ende cada una de sus micro organizaciones) para que pueda desenvolverse con éxito en el presente siglo, deba impulsar el enfoque gerencial, fortalecido desde la gerencia, en donde; la persona que sea el líder posea cualidades para innovar y crear condiciones favorables que le permitan enfrentar su realidad y proyectarse hacia el futuro. Debe ser creativo para dar confianza en responsabilidades y crear nuevos y mejores canales para recoger información de importancia para la Facultad. Además, debe ser capaz de gestionar el conocimiento, es decir; captar y aprovechar los aportes particulares que poseen tanto los trabajadores, docentes como estudiantes haciéndolos estructurados, elaborados, explícitos, es decir; crear nuevas fuentes de información y

nuevos sistemas de organización y de ejecución de la tarea educativa. Cada persona que integra la Facultad de Educación de la UNMSM, sea el papel que le toque cumplir, tiene cualidades que pueden ser de aporte para ésta.

Por último; dentro del enfoque que proponemos para la Facultad de Educación, debe existir una gestión hacia el futuro, hacia lo nuevo, con visión prospectiva a los nuevos retos por venir. Llamándose, gestión del cambio, con gerentes creativos, clientes internos y externos que aporten al nuevo conocimiento utilizándolo para hoy y el mañana, a la vez, deben sentirse todos los miembros de la institución, satisfechos con las necesidades que complazca y con los servicios que brinda la Facultad. Así, estableceríamos que la Facultad de Educación está dirigiéndose hacia el logro de la gestión de la calidad educativa, en donde se formen a futuros docentes con sólida base científica, profesional y con valores sociales (Gráfico N° 24).

Gráfico N° 24: Importancia del Enfoque Gerencial en el Logro de la Gestión de la Calidad Educativa



Fuente: Gráfico diseñado por Manuel Angel Gutierrez Rubio

CONCLUSIONES

Concluida la investigación científica, el análisis de los documentos y los datos obtenidos del trabajo de campo, podemos establecer las siguientes conclusiones:

1. Se puede afirmar que existe influencia significativa entre estructura curricular, el tipo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional de los docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM ($p = .000 < 0.05$) en un 95%.
2. Se ha hallado un grado de relación significativa entre los Objetivos Curriculares y la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .010 < 0.05$) en la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía.
3. Los Contenidos de Aprendizaje dados por los docentes formadores se asocian significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .000 < 0.05$) en la Facultad de Educación en un 95%.
4. Se puede afirmar con un 95% que el manejo de Estrategias de Aprendizaje del docente no se asocian significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .878 > 0.05$).

5. El estudio nos permite concluir en un 95% que existe una relación directa entre el Estilo de Liderazgo de la dirección con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .000 < 0.05$).

6.- Se observa que todavía existe una pequeña disyuntiva entre el estilo de liderazgo que se muestra y las formas de acción que realiza la dirección dentro de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía.

A continuación, se muestra un cuadro comparativo de las conclusiones obtenidas por el estudio realizado con respecto a los argumentos dados por las investigaciones tomadas como antecedentes en nuestro marco teórico.

NUESTRA INVESTIGACIÓN	OTRAS INVESTIGACIONES	OBSERVACIONES
Se puede afirmar que existe influencia significativa entre estructura curricular, el tipo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional de los docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad	El curriculum y el sistema de soporte influyen en la calidad de la gestión del proceso de la formación profesional ($P = 0.00$). <i>Obregón.</i>	Se puede verificar que en ambas investigaciones existe <i>similitud</i> en la influencia del curriculum con respecto a la variable dependiente estudiada por cada investigación.

<p>de Educación en la especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM ($p = .000 < 0.05$) en un 95%.</p>		
<p>Se ha hallado un grado de relación significativa entre los Objetivos Curriculares y la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .010 < 0.05$) en la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía.</p>	<p>El curriculum influye en calidad de la gestión administrativa ($P = 0.00$). Obregon.</p>	<p>Se ha hallado <i>similitud</i> en ambas investigaciones en la relación y/o influencia de los objetivos curriculares y el curriculum con respecto a la gestión de la calidad educativa como a la gestión administrativa.</p>
<p>Los Contenidos de Aprendizaje dados por los docentes formadores se asocian significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .000 < 0.05$) en la Facultad de Educación en un 95%.</p>	<p>El dominio de la asignatura se evaluó con la calidad académica de los alumnos, obteniendo un valor experimental de 8,06 mayor que el 3,48 lo que permite ratificar la hipótesis alterna, que manifiesta que el dominio de la asignatura del</p>	<p>Se puede mencionar que en los resultados de los estudios realizados se ha encontrado <i>similitud</i> en el papel que cumple que cumple los contenidos de aprendizaje y/o dominio de la asignatura dada por el docente se relacionan con la gestión de la calidad y/o</p>

	docente influye en la calidad académica de los alumnos. Sáenz.	calidad académica en los estudiantes.
Se puede afirmar con un 95% que el manejo de Estrategias de Aprendizaje del docente no se asocian significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .878 > 0.05$).	El factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1,42. Domínguez. El factor métodos didácticos también influye significativamente incrementado el rendimiento académico de los estudiantes en 1,26. Domínguez	Se puede hallar una diferencia en los resultados de las investigaciones. Mientras que en nuestra investigación el manejo de estrategias del docente no se asocia significativamente con la gestión de la calidad; en el estudio realizado por Domínguez tanto el desempeño como los métodos didácticos del docente influyen significativamente en el rendimiento de los estudiantes.
El estudio nos permite concluir en un 95% que existe una relación directa entre el Estilo de Liderazgo	El estilo adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los	Se identificó que existe similitud en nuestra investigación con la realizada por Rincón en

<p>de la dirección con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .000 < 0.05$).</p>	<p>docentes es el estilo democrático y situacional que motiva a los docentes, y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos. Rincón.</p> <p>Los estilos de liderazgo más adecuados que permiten el cumplimiento de metas institucionales en los centros de estudios son los estilos de liderazgo situacional y el estilo democrático.</p> <p>Rincón.</p>	<p>donde el estilo de liderazgo de la dirección se relaciona directamente con la gestión de la calidad e incrementa el desempeño de los docentes, respectivamente.</p>
--	---	--

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta información obtenida de las encuestas y los resultados del análisis conjuntamente con las conclusiones, se pueden mencionar las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere estimular los principios que guían a la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía, su concepción filosófica, pedagógica y de gestión que llevarán a consolidar el perfil del futuro egresado de la facultad tanto en lo académico y en lo formativo.
2. Estimular la ejecución del curriculum de la Especialidad diseñando sistemas de control durante todo el proceso y haciendo participe a los estudiantes en la fase de evaluación.
3. Fomentar entre la dirección, los docentes y estudiantes sesiones a principio de cada año académico una mesa redonda para seleccionar y evaluar los contenidos de aprendizaje según los lineamientos de la especialidad, los intereses y necesidades que tengan los estudiantes como la relación que debe existir con nuestra realidad social.
4. Diseñar canales y/o mecanismos de comunicación entre los docentes que brindan su servicio en la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía para planificar, organizar y llevar a la práctica un curriculum integral, que logre

interrelacionar cada asignatura ya sea de la especialidad como de formación general, logrando así establecer lineamientos en los objetivos deseados por la Especialidad y de igual manera para establecer estándares de evaluación.

5. Promover el desarrollo académico, metodológico y formativo del personal docente que se desenvuelven en la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía con el fin de mejorar los niveles de enseñanza, mejorar los niveles de aprendizaje y promover la formación de un profesional idóneo para la sociedad actual.

6. Adquirir herramientas de tecnología de información y comunicación, asimismo; promover la capacitación de los docentes a favor de desarrollar sesiones virtuales y a distancia, saliendo de la monotonía de las clases magistrales, expositivas y entrar de manera dosificada a la sociedad de la información, mejorando progresivamente las estrategias dadas por los docentes.

7.- Fomentar el desarrollo y la aplicación del método científico y por ende, la investigación en los futuros docentes como herramienta importante para afrontar los cambios constantes que da la globalización como el poder estudiar y dar propuestas de solución a la diversas problemática de nuestros futuros estudiantes.

8.- Estimular y seguir fortaleciendo la gestión de la Facultad de Educación, que lo encaminen y consoliden hacia el enfoque gerencial basado en la creatividad de la gestión, gestión del conocimiento y la gestión del cambio conforme a las exigencias que enmarca la sociedad del conocimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- **BIBLIOGRAFÍA REFERIDA AL TEMA DE INVESTIGACIÓN**

ALVARADO OYARCE, Otoniel. (1999). *Gestión Educativa: Enfoques y Proceso*. Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima. Lima – Perú.

ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, Manuel (2001). *Liderazgo de la Calidad Total*. Segunda Reimpresión. Cisspraxis. Barcelona – España.

ARNAZ, José A.(1990). *La Planeación Curricular*. 2da. Edición. Edit. Trillas: ANUIES. México D.F. – México. (reimp. 1995).

CHUN WEI CHOO. (1999). *La Organización Inteligente: El Empleo de la Información para dar Significado, Crear Conocimiento y Tomar Decisiones*. OXFORD University Press. México D.F. –México.

COLLAO MONTAÑEZ, Oscar (1999). *Administración y Gestión Educativa*. 2da. Edición. Facultad de Educación de UNMSM. Programa de Profesionalización Docente. Lima – Perú.

COTRINA PARRA, Pascual. (2002). *Estrategias Para La Calidad Educativa*. 1ra. Edición. Edit. San Marcos. Lima – Perú.

DÍAZ BARRIGA, Frida (1993). *Metodología del Diseño Curricular Para Educación Superior*. Edit. Trillas. México D.F. – México.

DOMÍNGUEZ BARRERA, Constantino.(1999). *El Desempeño Docente, las Metodologías Didácticas y el Rendimiento de los Alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina*. Trabajo de Tesis Para Optar el Grado de Magíster en Educación con Mención en Docencia en el Nivel Superior. Lima – Perú.

FERNÁNDEZ, Evaristo Martín. (2001). *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes*. Mc. Graw-Hill Interamericana de España. S.A.U. Madrid – España.

GALLEGOS ÁLVAREZ, Juan Alberto (1999). *Legislación y Administración Educativa*. Editorial San Marcos. Lima – Perú.

KOTH DE PAREDES, Marcia (1996). *Estrategias Para la Gestión Educativa*. 1ra.Edición. Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima. Lima – Perú.

LEPELEY, María Teresa (2001). *Gestión y Calidad en Educación: un modelo de Evaluación*. Mc. Graw-Hill e Interamericana de Chile Ltda. Santiago – Chile.

MATEO ANDRÉS, Joan (2005). *La Evaluación Educativa, Su Práctica y Otras Metáforas*. Alfaomega Grupo Editor S.A. México D.F. – México.

MONTENEGRO ALDANA, Ignacio Abdón (2003). *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, Módulos e Instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá – Colombia.

OBREGÓN ALZAMORA, Norka. (2002) *Influencia del Curriculum y del Sistema de Soporte en la Calidad de la Gestión Administrativa en la en la Facultad de Educación de la U.N.F.V.* Trabajo de Tesis Para Optar el grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Lima – Perú.

PALOMO VADILLO, María Teresa (2000). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. Esic Editorial. Madrid – España.

PEÑALOZA RAMELLA, Wálter. (1995). *El Currículo Integral*”. Optimice Editores. Lima – Perú.

RINCÓN CHAULLCO, Juan. (2005).*Relación entre el Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño Docente del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas.* Trabajo de Tesis Para Optar el grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Lima – Perú.

ROMÁN PÉREZ, Martiniano. (2001). *La Sociedad del Conocimiento y La Refundación de la Escuela Desde el Aula*. Madrid – España.

ROSSI QUIROZ, Elías.(1993). *El Perfil Profesional y la Planificación Curricular a Nivel Universitario*. Sin Edit. Lima – Perú.

RUIZ HUARAZ, Carlos Bernardino (1996). *Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del director en el Desempeño de la Función Directiva y Gestión de los Centro Educativos Estatales del Nivel Primaria de la USE 02º*. Trabajo de Tesis Para Optar el Grado Académico Profesional de Magíster en Planificación de la Educación. Universidad Inca Gracilaso de La Vega. Lima – Perú.

SÁENZ PIEDRA, Jorge Octavio (2003). *La Formación Docente y su Incidencia en la Calidad Académica de los Alumnos del Instituto Superior Pedagógico Privado “Juan Pablo II” de Trujillo*”. Trabajo de Tesis Para Optar el Grado Académico Profesional de Magíster en Planificación de la Educación. Universidad Inca Gracilaso de la Vega. Lima – Perú.

SÁNCHEZ MORENO IZAGUIRRE, Guillermo. DÍAZ DÍAZ, Hugo (1997). *Gestión Educativa*. Foro Educativo. Lima – Perú.

TORRES SANTOMÉ, Jurjo (1996). *El Currículum Oculto*. Quinta Edición. Ediciones Morata S.L. Madrid – España.

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS (2004). *Catálogo de Carreras Profesionales de la UNMSM*. Editorial e imprenta de la UNMSM. Lima – Perú.

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS (2003). *Tabla de Equivalencias – Sumillas de Cursos Generales y de Especialidad*. Facultad de Educación. Plan de Estudio 2003. Lima – Perú.

VALERIANO ÓRTIZ, Luis Fernando (2002). *Organización Empresarial*. Primera Edición. WMB & Asociados S.R.L. CONCYTEC. Lima – Perú.

ZABALZA, Miguel Angel (2003). *Competencias Docentes del Profesorado Universitario: Calidad y Desarrollo Profesional*. Narcea Ediciones S.A. Madrid – España.

• **BIBLIOGRAFÍA REFERIDA A LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACION.**

CARRASCO DÍAZ, Sergio (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima – Perú.

DELGADO, Juan Manuel (1998). *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Editorial Síntesis S.A. Madrid – España.

FERNÁNDEZ CARO, Antonio (1995). *Métodos Para Evaluar la Investigación en Psicopedagogía*. Editorial Síntesis. S.A. Madrid – España.

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. Mc Graw – Hill. México D.F. México.

MEJÍA MEJÍA, Elías (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Primera Edición. U.N.M.S.M. Lima – Perú.

PONCE DE LEÓN DÍAZ, Eduardo (2000). *Metodología de la Investigación Evaluativa y Social*. Editorial Kimpres Ltda. Bogotá – Colombia.

SÁNCHEZ CARLESSI, Hugo (1994). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica: Aplicados a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales*. Editorial San Marcos. Lima – Perú.

SIERRA BRAVO, Restituto (1993). *Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica*. Tercera Edición. Editorial Paraninfo S.A. Madrid – España.

ZAVALA, Abel Andrés (1999). *Metodología de la Investigación Científica*”. Segunda Edición. Editorial San Marcos. Lima – Perú.

ANEXOS

TEMA: Influencia de la Estructura Curricular, El Liderazgo de la Dirección y El Nivel Profesional del Docente en la Gestión de la Calidad Educativa de la Facultad de Educación de la UNMSM en la Especialidad de Historia y Geografía Durante el Año Académico 2005 – II.

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la influencia que existe entre estructura curricular, el estilo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional de los docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM?</p>	<p>GENERAL Determinar la influencia que existe entre estructura curricular, el estilo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional de los docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM durante el año académico 2005 - II.</p>	<p>GENERAL Existe influencia significativa entre estructura curricular, el estilo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional de los docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM.</p>	<p>INDEPENDIENTES 1.- Estructura Curricular. 2.- Liderazgo de la Dirección. 3.- Nivel Profesional del Docente.</p> <p>DEPENDIENTE 4.- Gestión de la Calidad Educativa</p>	<p>1.1.- Objetivos Curriculares. 1.2.- Contenidos de Aprendizaje. 2.1.- Estilo de Liderazgo. 2.2.- Destreza Gerencial. 3.1.- Grado Académico. 3.2.- Manejo de Estrategias de Aprendizaje. 4.1.- Evaluación de los Aprendizajes. 4.2.- Medición del perfil Profesional.</p>	<p>A.- MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Tipo: - Básico.</p> <p>Diseño: - No Experimental.</p> <p>Nivel: - Transversal. - Descriptivo. - Correlacional.</p>

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1.-¿ Existe relación entre los objetivos curriculares y la Gestión de la Calidad Educativa?</p> <p>2.- ¿De qué manera se relacionan los contenidos de aprendizaje con la Gestión de la Calidad Educativa?</p> <p>3.- ¿Cómo se relaciona el manejo de estrategias de aprendizaje del docente con la Gestión de la Calidad Educativa?.</p> <p>4.- ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo de la dirección con la Gestión de la Calidad Educativa?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la existencia de relación entre los objetivos curriculares y la Gestión de la Calidad Educativa. - Identificar la manera que se relacionan los contenidos de aprendizaje con la Gestión de la Calidad Educativa. - Determinar la forma en que se relaciona el manejo de estrategias de aprendizaje del docente con la Gestión de la Calidad Educativa. - Caracterizar la relación que existe entre el estilo de liderazgo de la dirección con la Gestión de la Calidad Educativa. 	<p>SUB – HIPÓTESIS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe un grado de relación significativa entre los objetivos curriculares y la Gestión de la Calidad Educativa. - Los contenidos de aprendizaje se relacionan significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa. - El manejo de estrategias de aprendizaje del docente se relaciona significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa. - Existe relación entre el estilo de liderazgo de la dirección con la Gestión de la Calidad Educativa. 			<p>B.- UNIVERSO Y MUESTRA:</p> <p>Universo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la UNMSM Décimo Ciclo. - Docentes de la Facultad de Educación. <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 45 alumnos. - 10 Docentes. <p>C.- TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:</p> <p>Encuesta.</p> <p>D.- INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario.</p> <p>E.- PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS:</p> <p>Ji Cuadrado.</p>
--	--	--	--	--	--

2.- Matriz de Reactivos:

MATRIZ DE REACTIVOS					
Variables	Dimensiones	% de Importancia	N° de Reactivos	Ajuste de Enteros	
INDEPENDIENTES 1.- Estructura Curricular.	1.1.- Objetivos Curriculares.	24%	5.0	5	
	1.2.- Contenidos de Aprendizaje.	14%	2.9	3	
	2.- Liderazgo de la Dirección.	2.1.- Estilo de Liderazgo.	14%	2.9	3
		2.2.- Destreza Gerencial.	9%	1.7	2
	3.- Nivel Profesional del Docente.	3.1.- Grado Académico.	9%	1.7	2
		3.2.- Manejo de Estrategias de Aprendizaje.	19%	3.7	4
DEPENDIENTE 4.- Gestión de la Calidad Educativa	4.1.- Evaluación de los Aprendizajes.	5%	1.00	1	
	4.2.- Medición del perfil Profesional.	6%	1.1	1	
		100%	21	21	

3.- Plan Maestro:

PLAN MAESTRO PARA ESTUDIANTES DE HISTORIA Y GEOGRAFÍA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN				
Variable	Dimensión	Indicador	Frecuencia	Opinión de Expertos (10)
Estructura Curricular	Objetivos Curriculares	¿Cuál es el grado de relación que existe entre los objetivos curriculares y gestión de la calidad educativa?	Muy Alto () Alto () Medio () Bajo () Muy Bajo ()	Sí (10) No ()
		¿Considera usted que los objetivos curriculares se relacionan con los contenidos de aprendizaje?	En todo momento () En muchos momentos () En varios momentos () En pocos momentos () En ningún momentos ()	Sí (10) No ()
		¿Los objetivos curriculares de la especialidad de Historia y Geografía se enfatizan en?	-Manejo de Estrategias de Aprendizajes () -Lo Anterior y Evaluación del Aprendizaje () - Lo Anterior e Investigación ()	Sí (10) No ()
		A su criterio, los objetivos curriculares propuestos por la Facultad de Educación enfatizan en los futuros docentes un estilo de liderazgo:	Autoritario () Democrático () Liberal () Transformador ()	Sí (10) No ()
		¿Considera usted que la estructura curricular influye en la obtención de la calidad educativa en la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía?	En todo momento () En muchos momentos () En varios momentos () En pocos momentos () En ningún momentos ()	Sí (10) No ()
	Contenidos de Aprendizaje	¿Considera usted que los contenidos de aprendizaje encaminan al logro del perfil profesional del futuro egresado de la Facultad de Educación de la UNMSM?	En todo momento () En muchos momentos () En varios momentos () En pocos momentos () En ningún momentos ()	Sí (10) No ()

		¿Considera usted que los contenidos de aprendizaje se adecuan con la Gestión de la Calidad Educativa de la Facultad de Educación de la Especialidad de Historia y Geografía?	Totalmente () Mucho () Regular () Muy Poco () En nada ()	Sí (10) No ()
		¿Los contenidos de aprendizaje de la Especialidad de Historia y Geografía se enfatizan en?	- Contenido de Especialidad () - Didáctica () - Lo Anterior y Evaluación () - Lo Anterior e investigación ()	Sí (10) No ()
Liderazgo de la Dirección	Estilos de Liderazgo	¿Cuál es el estilo de liderazgo de la dirección de la facultad de Educación de la UNMSM?	- Autoritario () - Democrático () - Liberal () - Transformador ()	Sí (10) No ()
		Considera usted que la dirección de la Facultad de Educación ante la presencia de alguna necesidad académica, lo resuelve con la (el):	_Toma de decisión por sí sola () _Recoger información de fuentes apropiadas para tomar las decisiones() _Decidir favoreciendo totalmente a los estudiantes o docentes () _Dejar que pase el tiempo sin dar solución a la necesidad ()	Sí (10) No ()
		A su criterio, la dirección de la Facultad de Educación comprueba y verifica que cada integrante desempeñe adecuadamente su tarea:	Siempre () Casi Siempre () Con Frecuencia () A veces () Nunca ()	Sí (10) No ()
	Destreza Gerencial	¿Cómo evalúa usted el estilo gerencial de la dirección de la Facultad de Educación con su relación con el desarrollo del grado académico de los docentes de la especialidad de Historia y Geografía?. Marcar una opción de la calificación:	- 20 - 16 - 12 - 19 - 15 - 18 - 14 - 17 - 13	Sí (10) No ()
		Considera usted que la dirección de la Facultad de Educación transmite claramente la misión y visión en sus diversas acciones educativas hacia los estudiantes:	Siempre () Casi Siempre () Con Frecuencia () A veces () Nunca ()	Sí (10) No ()
Nivel Profesional del Docente	Grado Académico	¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo de la dirección de la Facultad de Educación con el nivel del grado académico de los docentes?	_ En la exigencia académica. _ En las Constantes Capacitaciones. _ En la Investigación. _ En el Asenso de Grado Académico.	Sí (10) No ()

		Considera usted que para encaminarse al logro de la Calidad Educativa, el nivel académico de los docentes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía, debe ser:	Licenciado () Magíster en Docencia Universitaria () Magíster en Gestión de la Educación () Magíster en la especialidad en que se desenvuelve () Doctor en Educación ()	Sí (10) No ()
	Manejo de Estrategias	¿Cómo se asocia el manejo de estrategias de aprendizaje del docente con la evaluación de los aprendizajes dados por los estudiantes?	_ En el contenido temático. _ Lo Anterior e investigación. _ Lo Anterior y el Perfil profesional.	Sí (10) No ()
		¿Qué estrategias metodológicas aplican los docentes en su actividad educativa que favorecen al aprendizaje?	_ Expositiva. _ Trabajo Grupal. _ Multimedia. _ Proyecciones audiovisuales.	Sí (10) No ()
		Considera usted qué la labor del docente radica en su estrategia para formar a futuros profesionales especialistas en el criterio de:	Didáctica () Manejo de estrategias metodológicas () Análisis – Reflexivo ()	Sí (10) No ()
		Considera usted que el docente promueve la adquisición y el desarrollo de nuevas competencias (conocimientos y habilidades):	Siempre () Casi Siempre () Con Frecuencia () A veces () Nunca ()	Sí (10) No ()
Gestión de la Calidad Educativa	Evaluación de los Aprendizajes	¿Cuál fue su promedio de notas obtenidas durante el año académico 2005 - II?	20 – 18 () 17 – 14 () 13 – 11 () 10 – 8 ()	Sí (10) No ()
	Medición del Perfil Profesional	¿Considera usted que el perfil profesional de educación se relaciona con las necesidades que la sociedad requiere en la actualidad?	_ Totalmente () _ Mucho () _ Regular () _ Muy Poco () _ En nada ()	Sí (10) No ()

Nota: Los Expertos que participaron en la validación de las preguntas, fueron los Docentes:

- BECERRA ALCÁNTARA, Rosa.
- GUERVARA CHILÍN, Rubén.
- HUERTA MELÉNDEZ, Consuelo.
- MARCELO VÉLIZ, YUNET.
- MONTES ÁLVARES, Hugo.
- ROJAS MERINO, Liliana.
- ROJAS MERINO, Luis.
- SEGOVIA FERNÁNDEZ, Luis.
- SÁNCHEZ HUARCAYA, Alex.
- VIRGÜES AGÜERO, Leonid.

PLAN MAESTRO PARA DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

Variable	Dimensión	Indicador	Frecuencia	Opinión de Expertos (10)
Estructura Curricular	Objetivos Curriculares	¿Cuál es el grado de relación que existe entre los objetivos curriculares y gestión de la calidad educativa de La Facultad de Educación?	Muy Alto () Muy Alto () Medio () Bajo () Muy Bajo ()	Sí (10) No ()
		¿Considera usted que los objetivos curriculares se relacionan con los contenidos de aprendizaje?	En todo momento () En muchos momentos () En varios momento () En pocos momentos () En ningún momentos ()	Sí (10) No ()
		¿Los objetivos curriculares de la especialidad de Historia y Geografía se enfatizan en?	-Manejo de Estrategias de Aprendizajes () -Lo Anterior y Evaluación del Aprendizaje () - Lo Anterior e Investigación ()	Sí (10) No ()
		A su criterio, los objetivos curriculares propuestos por la Facultad de Educación enfatizan en los futuros docentes, un estilo de liderazgo:	Autoritario () Democrático () Liberal () Transformador ()	Sí (10) No ()
		¿Considera usted que la estructura curricular influye en la obtención de la calidad educativa en la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía?	En todo momento () En muchos momentos () En varios momento () En pocos momentos () En ningún momentos ()	Sí (10) No ()
	Contenidos de Aprendizaje	¿Considera usted que los contenidos de aprendizaje encaminan al logro del perfil profesional del futuro egresado de la Facultad de Educación de la UNMSM?	En todo momento () En muchos momentos () En varios momento () En pocos momentos () En ningún momentos ()	Sí (10) No ()
		¿Considera usted que los contenidos de aprendizaje se adecuan con la Gestión de la Calidad Educativa de la Facultad de Educación de la Especialidad de Historia y Geografía?	Totalmente () Mucho () Regular () Muy Poco () En nada ()	Sí (10) No ()

		¿Los contenidos de aprendizaje de la Especialidad de Historia y Geografía se enfatizan en?	- Contenido de Especialidad () - Didáctica () - Lo Anterior y Evaluación () - Lo Anterior e investigación ()	Sí (10) No ()
Liderazgo de la Dirección	Estilos de Liderazgo	Considera usted que el estilo de liderazgo de la dirección de la Facultad de Educación de la UNMSM es:	- Autoritario () - Democrático () - Liberal () - Transformador ()	Sí (10) No ()
		Considera usted que la dirección de la Facultad de Educación ante la presencia de alguna necesidad académica, lo resuelve con:	_La toma de decisión por sí sola () _Recoge información de fuentes apropiadas para tomar las decisiones () _Decide favoreciendo totalmente a los estudiantes o docentes () _Deja que pase el tiempo sin dar solución a la necesidad ()	Sí (10) No ()
		A su criterio, la dirección de la Facultad de Educación comprueba y verifica que cada integrante desempeñe adecuadamente su tarea:	Siempre () Casi Siempre () Con Frecuencia () A veces () Nunca ()	Sí (10) No ()
	Destreza Gerencial	¿Cómo evalúa usted el estilo gerencial de la dirección de la Facultad de Educación con su relación con el desarrollo del grado académico de los docentes de la especialidad de Historia y Geografía?. Marcar una opción de la calificación:	- 20 - 16 - 12 - 19 - 15 - 18 - 14 - 17 - 13	Sí (10) No ()
		Considera usted que la dirección de la Facultad de Educación transmite claramente la misión y visión en sus diversas acciones educativas hacia los estudiantes:	Siempre () Casi Siempre () Con Frecuencia () A veces () Nunca ()	Sí (10) No ()
	Nivel Profesional del Docente	Grado Académico	¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo de la dirección de la Facultad de Educación con el nivel del grado académico de los docentes?	_ En la Exigencia Académica. _ En las Constantes Capacitaciones. _ En la Investigación. _ En el Asenso de Grado Académico.
Considera usted que para encaminarse al logro de la Calidad Educativa, el nivel académico de los docentes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía, debe ser:			Licenciado () Magíster en Docencia Universitaria () Magíster en Gestión de la Educación () Magíster en la especialidad en que se desenvuelve () Doctor en Educación ()	Sí (10) No ()

	Manejo de Estrategias	¿Cómo considera usted que se asocia el manejo de estrategias de aprendizaje que utiliza con la evaluación de los aprendizajes dados por los estudiantes?	<input type="checkbox"/> En el contenido temático. <input type="checkbox"/> Lo Anterior e investigación. <input type="checkbox"/> Lo Anterior y el Perfil profesional.	Sí (10) No ()
		¿Qué estrategias metodológicas aplica usted en su actividad educativa que favorecen al aprendizaje?	<input type="checkbox"/> Expositiva. <input type="checkbox"/> Trabajo Grupal. <input type="checkbox"/> Multimedia. <input type="checkbox"/> Proyecciones audiovisuales.	Sí (10) No ()
		Considera usted qué la labor del docente radica en su estrategia para formar a futuros profesionales especialistas en el criterio de:	Didáctica () Manejo de estrategias metodológicas () Análisis – Reflexivo ()	Sí (10) No ()
		Considera usted que su labor promueve la adquisición y el desarrollo de nuevas competencias (conocimientos y habilidades):	Siempre () Casi Siempre () Con Frecuencia () A veces () Nunca ()	Sí (10) No ()
Gestión de la Calidad Educativa	Evaluación de los Aprendizajes	¿Cuál fue su promedio de notas obtenidas por los estudiantes que estuvieron a su cargo durante el año académico 2005 - II?	20 – 18 () 17 – 14 () 13 – 11 () 10 – 8 ()	Sí (10) No ()
	Medición del Perfil Profesional	¿Considera usted que el perfil profesional de educación se relaciona con las necesidades que la sociedad requiere en la actualidad?	<input type="checkbox"/> Totalmente () <input type="checkbox"/> Mucho () <input type="checkbox"/> Regular () <input type="checkbox"/> Muy Poco () <input type="checkbox"/> En nada ()	Sí (10) No ()

Nota: Los Expertos que participaron en la validación de las preguntas, fueron los Docentes:

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| - BECERRA ALCÁNTARA, Rosa. | - ROJAS MERINO, Liliana. |
| - GUERVARA CHILÍN, Rubén. | - ROJAS MERINO, Luis. |
| - HUERTA MELÉNDEZ, Consuelo. | - SEGOVIA FERNÁNDEZ, Luis. |
| - MARCELO VÉLIZ, Yunet. | - SÁNCHEZ HUARCAYA, Alex. |
| - MONTES ÁLVARES, Hugo. | - VIRGÜES AGÜERO, Leonid. |

4.- Validación del Plan Maestro por Juicio de Expertos:

4.1.- PLAN MAESTRO PARA ESTUDIANTES DE HISTORIA Y GEOGRAFÍA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

Validación		Frecuencia		Grado de Libertad	Chi Cuadrado
Opinión de Expertos					
Nº de Pregunta	Respuesta de los Expertos	fo	fe	$g.l = (f - 1).(c - 1)$	$X^2 = \sum (fo - fe)^2 / fe$
1	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
2	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
3	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
4	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
5	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
6	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
7	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
8	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
9	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
10	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
11	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
12	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
13	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
14	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
15	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
16	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
17	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
18	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
19	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
20	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
21	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		

4.2.- PLAN MAESTRO PARA DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN:

Validación		Frecuencia		Grado de Libertad	Chi Cuadrado
Opinión de Expertos		fo	fe	$g.l = (f - 1).(c - 1)$	$X^2 = \sum (fo - fe)^2 / fe$
Nº de Pregunta	Respuesta de los Expertos				
1	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
2	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
3	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
4	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
5	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
6	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
7	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
8	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
9	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
10	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
11	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
12	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
13	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
14	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
15	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
16	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
17	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
18	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
19	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
20	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		
21	Sí	10	5	1	10
	No	0	5		

5.- Instrumento de Recolección de Datos:

Encuesta de Recojo de Información en la Facultad de Educación

Sexo: M – V.

Edad:.....

Ciclo: X

Estimado estudiante de nuestra Facultad de Educación, nos acercamos a Ud. para recoger información sobre influencia de la estructura curricular, el liderazgo y el nivel profesional del docente en la calidad educativa de la facultad. Te solicitamos que respondas con objetividad y sinceridad para el logro de objetivos de la presente encuesta:

1.- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre los objetivos curriculares y la gestión de la calidad educativa?

Muy Alto () Medio () Muy Bajo ()
Alto () Bajo ()

2.- ¿Considera usted qué los objetivos curriculares se relacionan con los contenidos de aprendizaje?

En todo momento () En varios momentos () En ningún momento ()
En muchos momentos () En pocos momentos ()

3.- ¿Los objetivos curriculares de la especialidad de Historia y Geografía se enfatizan en?

- Manejo de Estrategias de Aprendizajes ()
- Lo Anterior y Evaluación del Aprendizaje ()
- Lo Anterior e Investigación ()

4.- A su criterio, los objetivos curriculares propuestos por la Facultad de Educación enfatizan en los futuros docentes un estilo de liderazgo:

Autoritario () Democrático () Liberal () Transformador ()

5.- ¿Considera usted que la estructura curricular influye en la obtención de la calidad educativa en la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía?

En todo momento () En varios momentos () En ningún momento ()
En muchos momentos () En pocos momentos ()

6.- ¿Considera usted que los contenidos de aprendizaje encaminan al logro del perfil profesional del futuro egresado de la Facultad de Educación de la UNMSM?

En todo momento () En varios momentos () En ningún momento ()
En muchos momentos () En pocos momentos ()

7.- ¿Considera usted que los contenidos de aprendizaje se adecuan con la gestión de la calidad de la Facultad de Educación de la especialidad de Historia y Geografía?

Totalmente () Regular () En nada ()
Mucho () Muy Poco ()

8.- ¿Los contenidos de aprendizaje de la Especialidad de Historia y Geografía se enfatizan en?

- Contenido de Especialidad ()
- Didáctica ()
- Lo Anterior y Evaluación ()
- Lo Anterior e investigación ()

9.- ¿Cuál es el estilo de liderazgo de la dirección de la Facultad de Educación de la UNMSM?

Autoritario () Democrático () Liberal () Transformador ()

10.- Considera usted que la dirección de la Facultad de Educación ante la presencia de alguna necesidad académica, lo resuelve con la (el):

- Toma de decisión por sí sola ()
- Recoger información de fuentes apropiadas para tomar las decisiones ()
- Decidir favoreciendo totalmente a los estudiantes o docentes ()
- Dejar que pase el tiempo sin dar solución a la necesidad ()

11.- A su criterio, la dirección de la Facultad de Educación comprueba y verifica que cada integrante desempeñe adecuadamente su tarea:

Siempre () Con Frecuencia () Nunca ()
Casi Siempre () A veces ()

12.- ¿Cómo evalúa usted el estilo gerencial de la dirección de la Facultad de Educación con su relación con el desarrollo del grado académico de los docentes de la especialidad de Historia y Geografía?. Marcar una opción de la calificación:
20 19 18 17 16 15 14 13 12

13.- Considera usted que la dirección de la Facultad de Educación transmite claramente la misión y visión en sus diversas acciones educativas hacia los estudiantes:

Siempre () Con Frecuencia () Nunca ()
Casi Siempre () A veces ()

14.- ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo de la dirección de la Facultad de Educación con el nivel del grado académico de los docentes?

- En la exigencia académica. ()
- En las Constantes Capacitaciones. ()
- En la Investigación. ()
- En el Asenso de Grado Académico. ()

15.- Considera usted que para encaminarse al logro de la Calidad Educativa, el nivel académico de los docentes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía, debe ser:

- Licenciado ()
- Magíster en Docencia Universitaria ()
- Magíster en Gestión de la Educación ()
- Magíster en la especialidad en que se desenvuelve ()
- Doctor en educación ()

16.- ¿Cómo considera usted que se asocia el manejo de estrategias de aprendizaje del docente con la evaluación de los aprendizajes dados por los estudiantes?

En el contenido temático () Lo Anterior e investigación () Lo Anterior y el Perfil profesional ()

17.- ¿Qué estrategias metodológicas aplica el docente en su actividad educativa que favorecen al aprendizaje de los estudiantes?

Expositiva () Trabajo Grupal () Multimedia () Proyecciones audiovisuales ()

18.- Considera usted qué la labor del docente radica en su estrategia para formar a futuros profesionales especialistas en el criterio de:

Didáctica () Manejo de estrategias metodológicas () Análisis – Reflexivo ()

19.- Considera usted que el docente promueve la adquisición y el desarrollo de nuevas competencias (conocimientos y habilidades):

Siempre () Con Frecuencia () Nunca ()
Casi Siempre () A veces ()

20.- ¿Cuál fue su promedio de notas obtenida durante el año académico 2005 - II?

20 – 18 () 17 – 14 () 13 – 11 () 10 – 8 ()

21.- ¿Considera usted que el perfil profesional de educación se relaciona con las necesidades que la sociedad requiere en la actualidad?

Totalmente () Regular () En nada ()
Mucho () Muy Poco ()

¡Gracias Por Tu Colaboración!

Encuesta de Recojo de Información en la Facultad de Educación

Curso Impartido:.....

Edad:...

Sexo: M – V.

Estimado docente de nuestra Facultad de Educación, nos acercamos a Ud. para recoger información sobre influencia de la estructura curricular, el liderazgo y el nivel profesional del docente en la calidad educativa de la facultad. Te solicitamos que respondas con objetividad y sinceridad para el logro de objetivos de la presente encuesta:

1.- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre los objetivos curriculares y la gestión de la calidad educativa de la Facultad de Educación?

Muy Alto () Medio () Muy Bajo ()
Alto () Bajo ()

2.- ¿Considera usted que los objetivos curriculares se relacionan con los contenidos de aprendizaje?

En todo momento () En varios momentos () En ningún momento ()
En muchos momentos () En pocos momentos ()

3.- ¿Los objetivos curriculares de la especialidad de Historia y Geografía se enfatizan en?

- Manejo de Estrategias de Aprendizajes ()
- Lo Anterior y Evaluación del Aprendizaje ()
- Lo Anterior e Investigación ()

4.- A su criterio, los objetivos curriculares propuestos por la Facultad de Educación enfatizan en los futuros docentes un estilo de liderazgo:

Autoritario () Democrático () Liberal () Transformador ()

5.- ¿Considera usted que la estructura curricular influye en la obtención de la calidad educativa en la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía?

En todo momento () En varios momentos () En ningún momento ()
En muchos momentos () En pocos momentos ()

6.- ¿Considera usted que los contenidos de aprendizaje encaminan al logro del perfil profesional del futuro egresado de la Facultad de Educación de la UNMSM?

En todo momento () En varios momentos () En ningún momento ()
En muchos momentos () En pocos momentos ()

7.- ¿Considera usted que los contenidos de aprendizaje se adecuan con la gestión de la calidad de la Facultad de Educación de la especialidad de Historia y Geografía?

Totalmente () Regular () En nada ()
Mucho () Muy Poco ()

8.- ¿Los contenidos de aprendizaje de la Especialidad de Historia y Geografía se enfatizan en?

- Contenido de Especialidad ()
- Didáctica ()
- Lo Anterior y Evaluación ()
- Lo Anterior e investigación ()

9.- Considera usted qué el estilo de liderazgo de la dirección de la Facultad de Educación de la UNMSM es:

Autoritario () Democrático () Liberal () Transformador ()

10.- Considera usted que la dirección de la Facultad de Educación ante la presencia de alguna necesidad académica, lo resuelve con la (el):

- Toma de decisión por sí sola ()
- Recoger información de fuentes apropiadas para tomar las decisiones ()
- Decidir favoreciendo totalmente a los estudiantes o docentes ()
- Dejar que pase el tiempo sin dar solución a la necesidad ()

11.- A su criterio, la dirección de la Facultad de Educación comprueba y verifica que cada integrante desempeñe adecuadamente su tarea:

Siempre () Con Frecuencia () Nunca ()
Casi Siempre () A veces ()

12.- ¿Cómo evalúa usted el estilo gerencial de la dirección de la Facultad de Educación con su relación con el desarrollo del grado académico de los docentes de la especialidad de Historia y Geografía?. Marcar una opción de la calificación:

20 19 18 17 16 15 14 13 12

13.- Considera usted que la dirección de la Facultad de Educación transmite claramente la misión y visión en sus diversas acciones educativas hacia los estudiantes:

Siempre () Con Frecuencia () Nunca ()
Casi Siempre () A veces ()

14.- ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo de la dirección de la Facultad de Educación con el nivel del grado académico de los docentes?

- En la Exigencia Académica. ()
- En las Constantes Capacitaciones. ()
- En la Investigación. ()
- En el Ascenso de Grado Académico. ()

15.- Considera usted que para encaminarse al logro de la Calidad Educativa, el nivel académico de los docentes de la Facultad de Educación en la especialidad de Historia y Geografía, debe ser:

- Licenciado ()
- Magíster en Docencia Universitaria ()
- Magíster en Gestión de la Educación ()
- Magíster en la especialidad en que se desenvuelve ()
- Doctor en Educación ()

16.- ¿Cómo considera usted que se asocia el manejo de estrategias de aprendizaje que utiliza con la evaluación de los aprendizajes dados por los estudiantes?

En el contenido temático () Lo Anterior e investigación () Lo Anterior y el Perfil profesional ()

17.- ¿Qué estrategias metodológicas aplica usted en su actividad educativa que favorecen al aprendizaje de los estudiantes?

Expositiva () Trabajo Grupal () Multimedia () Proyecciones audiovisuales ()

18.- Considera usted que la labor del docente radica en su estrategia para formar a futuros profesionales especialistas en el criterio de:

Didáctica () Manejo de estrategias metodológicas () Análisis – Reflexivo ()

19.- Considera usted que su labor promueve la adquisición y el desarrollo de nuevas competencias (conocimientos y habilidades):

Siempre () Con Frecuencia () Nunca ()
Casi Siempre () A veces ()

20.- ¿Cuál fue su promedio de notas obtenidos por los estudiantes que estuvieron a su cargo durante el año académico 2005 - II?

20 – 18 () 17 – 14 () 13 – 11 () 10 – 8 ()

21.- ¿Considera usted que el perfil profesional de educación se relaciona con las necesidades que la sociedad requiere en la actualidad?

Totalmente () Regular () En nada ()
Mucho () Muy Poco ()

¡Gracias Por Tu Colaboración!