

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSTGRADO

**La calidad de la gestión académico administrativa y el
desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según
los estudiantes de maestría de la Facultad de
Educación de la UNMSM**

TESIS

para optar el grado académico de Doctor en Educación

AUTOR

Josefina Arimatea García Cruz

Lima – Perú

2008

Dedicatoria

*Ala memoria de mi querida y abnegada, hija Jackeline con inmenso amor
que no alcanza a ser, sin duda tan grande como su merecimiento.*

*A mi padre: Floriano García Maguiña a mi esposo: Jorge Luis Rodas
Suárez mi amor y gratitud por su estímulo constante y a mis queridos
hermanos. Ever, Elías, Pelayo y Esther.*

*Mi eterno agradecimiento a mis queridos hijos: Jesselle, Jorge Luís y
Julissa por su invaluable comprensión al brindarme su apoyo para la
culminación de mis estudios de Post-Grado. Les dedico este trabajo
como: ejemplo en su formación.*

*A mis maestros y amigos
Quienes me brindaron sus
Conocimientos y sugerencias
Para emprender el camino de la superación.*

Agradecimiento

Al Dr. Elías Mejía Mejía, Dra. Natalia Rodríguez Del Solar; Dra. Edith Reyes Murillo, DR. Segundo Ramiro, Sánchez y mejora de la presente investigación.

A los profesores de la Facultad de Estadística de la UNMSM Judith Orihuela Refulio Dante Neyra Salas, María Vences Mozombite, Jesselle Rodas García y Jorge Rodas

García, quienes participaron entusiastamente en recolección de la información, sin cuyo aporte hubiese sido imposible realizar el estudio.

A los Doctores que participaron en mi formación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Gracias a mi Señor Dios, quien me iluminó el conocimiento para la culminación del presente trabajo.

Contenido

AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	7
TEXTO COMPLETO	9

Resumen

El presente es el informe final de investigación titulado: "La Calidad de la Gestión Académico- Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post- Grado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM."

La investigación es de tipo básico, de nivel descriptivo y correlacional (Entre la calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente). El diseño es No Experimental, y se utilizará el corte transversal porque se recogerá la información en un solo momento y en un tiempo único. El estudio no se limita a describir, sino que, además, nos permitirá inferir de sus resultados hacia poblaciones mayores.

El objeto de estudio de la presente investigación es la Calidad de la Gestión Académico- Administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007 -I.

Los resultados del estudio muestran que la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa se relaciona significativamente con el Desempeño Docente, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5%. También existe relación significativa entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la Responsabilidad del docente; con un Nivel Aceptable de 37.7%. La relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Dominio Científico y Tecnológico del docente es significativa, y alcanza un Nivel Regular de 25.5%. Y la relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y las Relaciones Interpersonales 31.5% y Formación en Valores Éticos del docente es moderada, con 30.3%. Los resultados obtenidos muestran la realidad de la UPG en cuanto a su gestión académico- administrativa; así también da algunas luces acerca del desempeño de los docentes de la maestría de la Unidad de Post-Grado, de la Facultad de Educación de la UNMSM.

Palabras Claves: Calidad Total, Gestión Académico- Administrativa, Desempeño Docente.

Introducción

En el contexto social de cambio y los avances científicos actuales, exigen en los profesionales participantes en estudios de maestría y doctorado con nuevos perfiles, que se caractericen por su capacidad de investigar e innovar continuamente, y de tener habilidad para orientar ejecutar y evaluar permanentemente el proceso de elaboración de los trabajos de investigación.

Es decir, la formación del docente en maestría de parte de las Unidades de Post- Grado en las Universidades del país, deben enfocarse en el análisis crítico de su experiencia y práctica profesional enmarcada en un contexto social, comunitario e institucional de su saber y de la cultura humana, la misma que ha de ser cuestionada y enriquecida desde la experiencia.

Por otro lado, la Unidad de Post- Grado, requiere de Calidad de Gestión –Académico-administrativa, basadas en los principios fundamentales de la Calidad Total, que consideran en su concepción del ser humano como un capital, que se respalda en la enseñanza, la honestidad, la ética, la eficiencia, responsabilidad y la efectividad traducida en trabajos de investigación.

Asimismo la gestión de calidad requiere la implementación sistemática de los servicios de apoyo que incluyen a la gestión económica, áreas de computación, bibliotecas especializadas, servicios administrativos, materiales didácticos y planta física, para asegurar la efectividad y mejoramiento de los programas

de gestión administrativa.

Esto significa que ambas variables ,deben relacionarse en una gestión que permita una formación profesional de alto nivel académico, que enriquezca y promueva el desarrollo, tanto en lo personal como en lo social, el de formar profesionales que sepan “consumir” y “producir” ciencia y tecnología , con cualidades morales, éticos ,reflexivos, innovadores y creativas que permitan responder a los retos que plantea la sociedad en la educación superior maestría y doctorado para el Siglo XXI ;la

necesidad de un nuevo proceso en la investigación científica fundamentado en los principios de excelencia, calidad y pertinencia.

La excelencia académica constituye uno de los elementos de mayor importancia y controversia en la educación superior contemporánea; pues su determinación se encuentra estrechamente vinculada a los procesos de la gestión administrativa y el desempeño docente.

La calidad académica no es una abstracción, sino un referente social e institucional y sus resultados tienen que ser analizados, no sólo en términos cognoscitivos y conductuales, sino en cuanto a la producción intelectual y científica, y cómo dan respuestas las universidades, a las necesidades planteadas por el encargo social.

Texto completo

Consultar texto completo en formato PDF en la dirección:

http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/garcia_cj/pdf/garcia_cj.pdf

DEDICATORIA.

A la memoria de mi querida y abnegada, hija Jackeline con inmenso amor que no alcanza a ser, sin duda tan grande como su merecimiento.

A mi padre: Floriano García Maguiña a mi esposo: Jorge Luis Rodas Suárez mi amor y gratitud por su estímulo constante y a mis queridos hermanos. Ever, Elías, Pelayo y Esther.

Mi eterno agradecimiento a mis queridos hijos: Jesselle, Jorge Luís y Julissa por su invaluable comprensión al brindarme su apoyo para la culminación de mis estudios de Post-Grado. Les dedico este trabajo como : ejemplo en su formación.

**A mis maestros y amigos
Quienes me brindaron sus
Conocimientos y sugerencias
Para emprender el camino de
la superación.**

AGRADECIMIENTO

**Al Dr. Elías MEJIA MEJÍA, Dra. Natalia RODRIGUEZ DEL SOLAR
Dra. Edith REYES MURILLO, DR. Segundo Ramiro, SÁNCHEZ
SOTOMAYOR , por su apoyo y asesoramiento en el desarrollo
y mejora de la presente investigación.**

**A los profesores de la Facultad de Estadística de la UNMSM
Judith ORIHUELA REFULIO Dante NEYRA SALAS, María
VINCES MOZOMBITE, Jesselle RODAS GARCÍA y Jorge RODAS
GARCÍA, quienes participaron entusiastamente en recolección
de la información, sin cuyo aporte hubiese sido imposible
realizar el estudio.**

**A los Doctores que participaron en mi formación en la Universidad
Nacional Mayor de San Marcos**

**Gracias a mi Señor Dios, quien me iluminó el conocimiento
para la culminación del presente trabajo.**

INDICE

	Pág.
RESUMEN	25
INTRODUCCIÓN	26
 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	29
1.2 FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	32
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	34
1.3.1 Problema general.	34
1.3.2 Problemas específicos	34
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
1.4.1. Objetivo general	35
1.4.2. Objetivos específicos	35
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	36
1.6. ALCANCES Y LIMITACIONES	37
1.7. FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	38
1.7.1 Hipótesis general	38
1.7.2. Hipótesis específicas	38
1.8. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES	39
1.8.1. Variable Independiente	39
1.8.2. Variable Dependiente	39
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	41
2.2. BASES LEGALES	48
2.3. BASES TEÓRICAS SUSTANTIVAS	50
2.3.1. CONCEPTO DE CALIDAD	50

2.3.2.	SISTEMA DE CALIDAD	61
2.3.3.	CULTURA DE LA CALIDAD	75
2.3.4.	ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	78
2.3.5.	PLANIFICACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	86
2.3.6.	ANDRAGOGIA EN LA EDUCACIÓN	98
2.3.7.	DESEMPEÑO DOCENTE	110
2.3.8.	SUPERVISIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE	137
2.3.9.	CALIDAD EN LA EDUCACIÓN	145
2.3.10.	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	153
2.3.11.	SELECCIÓN DE ADMINISTRADORES	158
2.3.12	CALIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	161
2.3.13	GESTIÓN EDUCATIVA	175
2.3.14.	IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	176
2.3.15.	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN COMO EJE DE TRANSFORMACIÓN	178
2.3.16.	COMPONENTES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	181
2.3.17.	PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	182
2.3.18.	OBJETIVOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	184
2.3.19	MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA	186
2.3. 20.	EL CONTROL ESTADISTICO DE CALIDAD	191
2.3. 21	EL PENSAMIENTO ESTADÍSTICO DE CALIDAD	192
2.3. 22	TÉCNICAS DE CONTROL DE CALIDAD	195
2.4.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	196

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	201
3.2	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	201
3.3.	ESTRATEGIAS PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	201
3.4	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	206
3.5	POBLACIÓN Y MUESTRA	208

3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	212
3.6.1	Descripción de los instrumentos de recolección de datos.	212
3.6.2	Confiabilidad y validez de los Instrumentos.	213
3.7.	Confiabilidad del Instrumento.	221
3.8	Recolección y procesamiento de datos.	226

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1.	Datos generales de los encuestados.	228
4.2.	Análisis Estadístico de los datos.	237
4.2.1.	Descripción de los datos de la encuesta.	237
4.2.2.	CONTRASTE DE PRUEBA DE HIPÓTESIS	280
4.2.2.1.	HIPOTESIS GENERAL	280
4.2.2.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.	282
4.2.2.3.	HIPÓTESIS ESPECIFICA 2.	285
4.2.2.4.	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.	288
4.2.2. 5	HIPÓTESIS ESPECIFICA 4.	291
4.2.3.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	294
4.2.3.1.	Desempeño Docente	294
4.2.3.2.	Calidad de la Gestión Académica Administrativo	297
	CONCLUSIONES.	300
	RECOMENDACIONES	302
	BIBLIOGRAFÍA	304
	ANEXOS	
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	314
	ANEXO 2: INSTRUMENTO	318
	ANEXO 3: CONFIABILIDAD	321
	ANEXO 4: VALIDEZ	325
	ANEXO 5 RESULTADOS Y GRÁFICOS ADICIONALES	333

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS.

	Pág.
Figura 1. Factores del desempeño Docente.	114
Tabla 1. Población de Estudiantes de la Maestría en la UPG de la Facultad de Educación de la UNMSM, Periodo 2007 – I	209
Tabla 2. Ecuaciones lineales de las dimensiones de Desempeño Docente.	216
Tabla 3. Ecuaciones lineales de las dimensiones de la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa.	216
Figura 2. Diagrama de relaciones – Desempeño Decente	217
Figura 3. Diagrama de relaciones – Calidad de la Gestión Académico – Administrativo	218
Tabla 4. Correlaciones bivariantes - Desempeño Docente	219
Tabla 5. Correlaciones bivariantes-Calidad de la Gestión Administrativa	220
Tabla 6. Características Sociodemográficas de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	229
Gráfico 1. Edad en grupos de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	230
Gráfico 2. Los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por género.	231
Gráfico 3. Estado Civil de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	231
Gráfico 4. Carrera profesional de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	232
Gráfico 5. Ingreso Promedio Mensual en Soles de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	232
Tabla 7. Características Generales de los alumnos de la maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por mención.	233
Gráfico 6. Distribución de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, por Grupo de Edad en cada mención, periodo 2007-I.	234
Gráfico 7. Distribución de los alumnos de la maestría de la facultad de	235

Educación de la UNMSM, por Sexo en cada mención, periodo 2007-I.	235
Gráfico 8. Ingreso promedio mensual de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, por cada mención, periodo 2007-I.	235
Gráfico 9. Estado Civil de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, por cada mención, periodo 2007-I.	236
Tabla 8. El plan de estudio de su mención	237
Gráfico 10. El plan de estudio de su mención	237
Tabla 9. Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:	238
Gráfico 11. Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:	238
Tabla 10. Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera	239
Gráfico 12. Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera	239
Tabla 11. El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es	240
Gráfico 13. El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es	240
Tabla 12. El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es	241
Gráfico 14. El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es	241
Tabla 13. El material didáctico utilizado en le proceso de aprendizaje en las diversas asignaturas es	242
Gráfico 15. El material didáctico utilizado en le proceso de aprendizaje en las diversas asignaturas es	242
Tabla 14. La infraestructura de la Unidad de Post-grado es:	243
Gráfico 16. La infraestructura de la Unidad de Post-grado es:	243
Tabla 15. Los libros existentes en la biblioteca son	244
Gráfico 17. Los libros existentes en la biblioteca son	244
Tabla 16. La administración de la Unidad de Post-grado es	245
Gráfico 18. La administración de la Unidad de Post-grado es	245
Tabla 17. La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil	246

profesional es	246
Gráfico 19. La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es	246
Tabla 18. Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son	247
Gráfico 20. Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son	247
Tabla 19. La calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a Internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es	248
Gráfico 21. La calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a Internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es	248
Tabla 20. La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores, como retroproyectores, videos, láminas, entre otros son	249
Gráfico 22. La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores, como retroproyectores, videos, láminas, entre otros son	249
Tabla 21. La actualización e implementación de la Biblioteca especializada de la Facultad es	250
Gráfico 23. La actualización e implementación de la Biblioteca especializada de la Facultad es	250
Tabla 22. La asistencia y puntualidad del Docente a sus clases es	251
Gráfico 24. La asistencia y puntualidad del Docente a sus clases es	251
Tabla 23. El tiempo de entrega de los documentos educativos es	252
Gráfico 25. El tiempo de entrega de los documentos educativos es	252
Tabla 24. El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es	253
Gráfico 26. El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es	253
Tabla 25. La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura	254

Gráfico 27. La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura	254
Tabla 26. El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es	255
Gráfico 28. El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es	255
Tabla 27. La preparación, organización y estructura de sus clases es	256
Gráfico 29. La preparación, organización y estructura de sus clases es	256
Tabla 28. La motivación para la participación crítica de los alumnos con preguntas y discusiones es	257
Gráfico 30. La motivación para la participación crítica de los alumnos con preguntas y discusiones es	257
Tabla 29. La promoción de habilidades del pensamiento es	258
Gráfico 31. La promoción de habilidades del pensamiento es	258
Tabla 30. Dentro del desarrollo de las asignaturas, la congruencia entre los objetivos y contenidos es	259
Gráfico 32. Dentro del desarrollo de las asignaturas, la congruencia entre los objetivos y contenidos es	259
Tabla 31. El uso de los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje es	260
Gráfico 33. El uso de los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje es	260
Tabla 32. La diversificación de los métodos de enseñanza de acuerdo a la naturaleza de la lección es	261
Gráfico 34. La diversificación de los métodos de enseñanza de acuerdo a la naturaleza de la lección es	261
Tabla 33. La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es	262
Gráfico 35. La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es	262
Tabla 34. La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es	263
Gráfico 36. La relación de las evaluaciones con los contenidos de la	263

asignatura es	264
Tabla 35. El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son	264
Gráfico 37. El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son	264
Tabla 36. El dominio y actualización de conocimientos del Docente de la asignatura que enseña es	265
Gráfico 38. El dominio y actualización de conocimientos del Docente de la asignatura que enseña es	265
Tabla 37. La explicación de términos técnicos de la especialidad es	266
Gráfico 39. La explicación de términos técnicos de la especialidad es	266
Tabla 38. La expresión en la exposición de los conceptos Implicados en cada tema de la asignatura es	267
Gráfico 40. La expresión en la exposición de los conceptos Implicados en cada tema de la asignatura es	267
Tabla 39. Las respuestas del docente a las preguntas, dudas e inquietudes de los estudiantes es	268
Gráfico 41. Las respuestas del docente a las preguntas, dudas e inquietudes de los estudiantes es	268
Tabla 40. La resolución del docente a los problemas planteados es	269
Gráfico 42. La resolución del docente a los problemas planteados es	269
Tabla 41. Las recomendaciones de materiales de apoyo para el aprendizaje e Investigación son	270
Gráfico 43. Las recomendaciones de materiales de apoyo para el aprendizaje e Investigación son	270
Tabla 42. La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es	271
Gráfico 44. La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es	271
Tabla 43. El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es	272

Gráfico 45. El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es	272
Tabla 44. La aceptación de sugerencias por parte de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación de su asignatura es	273
Gráfico 46. La aceptación de sugerencias por parte de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación de su asignatura es	273
Tabla 45. El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza	274
Gráfico 47. El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza	274
Tabla 46. La imparcialidad del trato del docente con sus alumnos es	275
Gráfico 48. La imparcialidad del trato del docente con sus alumnos es	275
Tabla 47. La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es	276
Gráfico 49. La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es	276
Tabla 48. La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es	277
Gráfico 50. La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es	277
Tabla 49. La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es	278
Gráfico 51. La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es	278
Tabla 50. La calidad en todas las actividades de enseñanza y aprendizaje es	279
Gráfico 52. La calidad en todas las actividades de enseñanza y aprendizaje es	279
Tabla 51. Gestión Académica y Desempeño docente.	281
Tabla 52. Pruebas de Chi-cuadrado - Gestión Académica y Desempeño docente.	281
Tabla 53. Medidas simétricas - Gestión Académica y Desempeño docente.	283

Tabla 54. Gestión Académica y Responsabilidad	283
Tabla 55. Pruebas de Chi-cuadrado - Gestión Académica y Responsabilidad.	284
Tabla 56. Medidas simétricas – Gestión Académica y Responsabilidad.	284
Tabla 57. Calidad Gestión Académica y Dominio Científico-Tecnológico	286
Tabla 58. Pruebas de Chi-cuadrado - Calidad Gestión Académica y Dominio Científico-Tecnológico	286
Tabla 59. Medidas simétricas - Gestión Académica y Dominio Científico-Tecnológico.	287
Tabla 60. . Calidad Gestión Académica y Relaciones Interpersonales.	289
Tabla 61. Pruebas de Chi-cuadrado - Relaciones Interpersonales	289
Tabla 62. . Medidas simétricas - Relaciones Interpersonales	290
Tabla 63. Medidas simétricas - Relaciones Interpersonales	292
Tabla 64. Calidad Gestión Académica y Valores Éticos	292
Tabla 65. Pruebas de Chi-cuadrado - Calidad Gestión Académica y Valores Éticos.	293
Tabla 66. Medidas simétricas – Gestión Académica y Valores Éticos.	294
Tabla 67. Análisis Beta - Dimensiones del desempeño docente	295
Tabla 68. Análisis de Varianza – ANOVA del modelo de correlación docente y dimensiones.	296
Gráfico 53. Relación Calidad de la Gestión Académica Administrativa	297

ANEXO 3: CONFIABILIDAD

Tabla 1. Fiabilidad de Gestión Académica	322
Tabla 2. Fiabilidad de Ambiente Físico	322
Tabla 3. Fiabilidad de Dominio Científico – Tecnológico	323
Tabla 4. Fiabilidad de Responsabilidad	323
Tabla 5. Fiabilidad de Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos	324

ANEXO 4: VALIDEZ

Tabla 1. Comunalidades y Matriz de Saturaciones de las Dimensiones de Desempeño Docente.	326
Gráfico 1. Grafico de Saturaciones de las Dimensiones del Desempeño Docente.	328
Tabla 2. Matriz de Puntuaciones de Coeficientes de los Componentes	329
Tabla 3. Comunalidades y Matriz de Saturaciones de las Dimensiones.	330
Gráfico 2. Grafico de Saturaciones de las Dimensiones de Entorno Institucional.	331
Tabla 4. Matriz de Puntuaciones de Coeficientes de los Componentes	332

ANEXO 5: RESULTADOS Y GRÁFICOS ADICIONALES

Tabla 1. Dimensiones de la Gestión Académico-Administrativa de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	334
Tabla 2. Dimensiones de la Gestión Académico-Administrativa de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	335
Tabla 3. Calidad de la Gestión Académico-Administrativa, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	335
Gráfico 1. Nivel de la Calidad Académico-Administrativo según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I	336
Gráfico 2. El Ambiente Físico según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	336
Gráfico 3. Nivel de la Gestión Académica según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	337
Tabla 4. Dimensiones del Desempeño Docente de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	338
Tabla 5 Dimensiones del Desempeño Docente de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	338
Tabla 6 Desempeño Docente según los alumnos de la maestría de la	339

facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	339
Gráfico 4. Nivel del Desempeño Docente según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	340
Gráfico 5. Nivel de Responsabilidad Docente según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	340
Gráfico 6. Nivel del Dominio Científico Tecnológico del Docente según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	341
Gráfico 7. Nivel de las Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos del Docente según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.	342
Tabla 7. Ambiente Físico y Responsabilidad del Docente	342
Gráfico 8. Ambiente Físico y Responsabilidad del Docente	343
Tabla 8. Ambiente Físico y Dominio Científico – Tecnológico	343
Gráfico 9 Ambiente Físico y Dominio Científico – Tecnológico	344
Tabla 9. Ambiente Físico y Relaciones Interpersonales - Formación en Valores Éticos	344
Gráfico 10. Ambiente Físico y Relaciones Interpersonales - Formación en Valores Éticos	345
Tabla 10. Gestión Académica y Responsabilidad Docente	345
Gráfico 11. Gestión Académica y Responsabilidad Docente	346
Tabla 11. Gestión Académica y Dominio Científico – Tecnológico	346
Gráfico 12. Gestión Académica y Dominio Científico – Tecnológico	347
Tabla 12. Gestión Académica y Relaciones Interpersonales - Formación en Valores Éticos	347
Gráfico 13. Gestión Académica y Relaciones Interpersonales - Formación en Valores Éticos	348
Tabla 13. Calidad de la Gestión Académico Administrativo y Responsabilidad del Docente	348
Gráfico 14. Calidad de la Gestión Académico Administrativo y Responsabilidad del Docente	348

Tabla 14. Calidad de la Gestión Académico Administrativo y Dominio Científico – Tecnológico	349
Gráfico 15. Calidad de la Gestión Académico Administrativo y Dominio Científico – Tecnológico	349
Tabla 15. Calidad de la Gestión Académico Administrativo y Relaciones Interpersonales - Formación en Valores Éticos	350
Gráfico 16. Calidad de la Gestión Académico Administrativo y Relaciones Interpersonales – Formación en Valores Éticos	350
Tabla 16. Calidad de la Gestión Académico Administrativo y Desempeño Docente	351
Gráfico 17. Calidad de la Gestión Académico Administrativo y Desempeño Docente	351
Tabla 17. Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad	352
Gráfico 18. Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad	352
Tabla 18. Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo	353
Gráfico 19. Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo	353
Tabla 19. Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil	354
Gráfico 20. Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil	354
Tabla 20. Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión	355

Gráfico 21. Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión	355
Tabla 21. Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual	356
Gráfico 22. Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual (s/.)	356
Tabla 22. Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad	357
Gráfico 23. Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad	357
Tabla 23. Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo	358
Gráfico 24. Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo	358
Tabla 24. Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil	359
Gráfico 25. Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil	359
Tabla 25. Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión	360
Gráfico 26. Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión	360

Tabla 26. Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual	361
Gráfico 27. Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual	361
Tabla 27. Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad	362
Gráfico 28. Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad	362
Tabla 28. Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo	363
Gráfico 29. Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo	363
Tabla 29. Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil	364
Gráfico 30. Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil	364
Tabla 30. Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión	365
Gráfico 31. Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión	365
Tabla 31. Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual	366

Gráfico 32. Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual	366
Tabla 32. Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad	367
Gráfico 33. Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad	367
Tabla 33 Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo	368
Gráfico 34. Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo	368
Tabla 34. Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil	369
Gráfico 35. Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil	369
Tabla 35. Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión	370
Gráfico 36. Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión	370
Tabla 36. Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual	371
Gráfico 37. Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual	371

Tabla 37. Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad	372
Gráfico 38. Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad	372
Tabla 38. Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo	373
Gráfico 39. Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo	373
Tabla 39. Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil	374
Gráfico 40. Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil	374
Tabla 40. Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión	375
Gráfico 41. Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión	375
Tabla 41. Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual	376
Gráfico 42. Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual	376
Tabla 42. Calidad de la Gestión Académico Administrativa y	377

Desempeño Docente.	378
Tabla 43. Calidad de la Gestión Académico Administrativa y Desempeño Docente - Puntos confidenciales fila.	378
Tabla 44. Calidad de la Gestión Académico Administrativa y Desempeño Docente - Puntos confidenciales columna.	379
Gráfico 43. Mapa Perceptual entre Calidad de la Gestión Académico Administrativa y Desempeño Docente.	379
Tabla 45. Ambiente Físico y Responsabilidad.	380
Tabla 46. Ambiente Físico y Responsabilidad - Puntos confidenciales fila.	380
Tabla 47. Ambiente Físico y Responsabilidad - Puntos confidenciales columna.	381
Tabla 48. Ambiente Físico y Dominio Científico y Tecnológico.	381
Tabla 49. Ambiente Físico y Dominio Científico y Tecnológico - Puntos confidenciales fila.	382
Tabla 50. Ambiente Físico y Dominio Científico y Tecnológico - Puntos confidenciales columna.	382
Tabla 51. Ambiente Físico y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos.	383
Tabla 52. Ambiente Físico y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos - Puntos confidenciales fila.	383
Tabla 53. Ambiente Físico y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos - Puntos confidenciales columna.	384
Tabla 54. Gestión Académica y Responsabilidad.	384
Tabla 55. Gestión Académica y Responsabilidad - Puntos confidenciales fila.	385
Tabla 56. Gestión Académica y Responsabilidad - Puntos confidenciales columna.	386
Gráfico 44. Mapa Perceptual entre Gestión Académica y Responsabilidad	387
Tabla 57. Gestión Académica y Dominio Científico Tecnológico.	387
Tabla 58. Gestión Académica y Dominio Científico Tecnológico- Puntos confidenciales fila.	387

Tabla 59. Gestión Académica y Relaciones Interpersonales - Formación en Valores Éticos.	387
Gráfico 45. Mapa Perceptual entre Gestión Académica y Dominio Científico Tecnológico	388
Tabla 60. Gestión Académica y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos - Puntos confidenciales fila.	389
Tabla 61. Gestión Académica y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos - Puntos confidenciales columna.	389
Gráfico 46. Mapa Perceptual entre Gestión Académica y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos	390
Tabla 62. Ambiente Físico y Desempeño Docente.	390
Tabla 63 Ambiente Físico y Desempeño Docente - Puntos confidenciales fila.	391
Tabla 64. Ambiente Físico y Desempeño Docente - Puntos confidenciales columna.	391
Tabla 65. <i>Ambiente Físico y Desempeño Docente - Puntos confidenciales columna</i>	392
Tabla 66. Gestión Académica y Desempeño Docente.	392
Tabla 67 Gestión Académica y Desempeño Docente - Puntos confidenciales fila.	393
Tabla 68. Gestión Académica y Desempeño Docente - Puntos confidenciales columna	393
Gráfico 47. Mapa Perceptual entre Gestión Académica y Desempeño Docente	394

**LA CALIDAD DE LA GESTIÓN
ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA Y
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA UNIDAD DE POST-GRADO
SEGÚN LOS ESTUDIANTES DE
MAESTRÍA DE LA FACULTAD
DE EDUCACIÓN DE LA UNMSM**

RESUMEN

El presente es el informe final de investigación titulado:” **La Calidad de la Gestión Académico- Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post- Grado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM.**”

La investigación es de **tipo básico, de nivel descriptivo y correlacional** (Entre la calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente). El diseño **es No Experimental, y se utilizará el corte transversal porque se recogerá la información en un solo momento y en un tiempo único.** El estudio no se limita a describir, sino que, además, nos permitirá inferir de sus resultados hacia poblaciones mayores.

El objeto de estudio de la presente investigación es la Calidad de la Gestión Académico- Administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007 -I.

Los resultados del estudio muestran que la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa se relaciona significativamente con el Desempeño Docente, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5%. También existe relación significativa entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la Responsabilidad del docente; con un Nivel Aceptable de 37.7%. La relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Dominio Científico y Tecnológico del docente es significativa, y alcanza un Nivel Regular de 25.5%. Y la relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y las Relaciones Interpersonales 31.5% y Formación en Valores Éticos del docente es moderada, con 30.3%. Los resultados obtenidos muestran la realidad de la UPG en cuanto a su gestión académico- administrativa; así también da algunas luces acerca del desempeño de los docentes de la maestría de la Unidad de Post-Grado, de la Facultad de Educación de la UNMSM.

Palabras Claves: Calidad Total, Gestión Académica- Administrativa, Desempeño Docente.

INTRODUCCIÓN

En el contexto social de cambio y los avances científicos actuales, exigen en los profesionales participantes en estudios de maestría y doctorado con nuevos perfiles, que se caractericen por su capacidad de investigar e innovar continuamente, y de tener habilidad para orientar ejecutar y evaluar permanentemente el proceso de elaboración de los trabajos de investigación.

Es decir, la formación del docente en maestría de parte de las Unidades de Post- Grado en las Universidades del país, deben enfocarse en el análisis crítico de su experiencia y práctica profesional enmarcada en un contexto social, comunitario e institucional de su saber y de la cultura humana, la misma que ha de de ser cuestionada y enriquecida desde la experiencia.

Por otro lado, la Unidad de Post- Grado, requiere de Calidad de Gestión – Académico- administrativa, basadas en los principios fundamentales de la Calidad Total, que consideran en su concepción del ser humano como un capital, que se respalda en la enseñanza, la honestidad, la ética, la eficiencia, responsabilidad y la efectividad traducida en trabajos de investigación.

Asimismo la gestión de calidad requiere la implementación sistemática de los servicios de apoyo que incluyen a la gestión económica, áreas de computación, bibliotecas especializadas, servicios administrativos, materiales didácticos y planta física, para asegurar la efectividad y mejoramiento de los programas de gestión administrativa.

Esto significa que ambas variables ,deben relacionarse en una gestión que permita una formación profesional de alto nivel académico, que enriquezca y promueva el desarrollo, tanto en lo personal como en lo social, el de formar profesionales que sepan “consumir” y “producir” ciencia y tecnología , con cualidades morales, éticos ,reflexivos, innovadores y creativas que permitan responder a los retos que plantea la sociedad en la educación superior maestría y doctorado para el Siglo XXI ;la necesidad de un nuevo proceso en

la investigación científica fundamentado en los principios de **excelencia, calidad y pertinencia**.

La excelencia académica constituye uno de los elementos de mayor importancia y controversia en la educación superior contemporánea; pues su determinación se encuentra estrechamente vinculada a los procesos de la gestión administrativa y el desempeño docente.

La calidad académica no es una abstracción, sino un referente social e institucional y sus resultados tienen que ser analizados, no sólo en términos cognoscitivos y conductuales, sino en cuanto a la producción intelectual y científica, y cómo dan respuestas las universidades, a las necesidades planteadas por el encargo social.

En este contexto se consideró oportuno realizar una investigación, **sobre la calidad de la gestión académico- administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post -Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I**. En ese sentido, el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio; de ahí la importancia de caracterizar el ejercicio profesional y contar con un perfil que integre competencias básicas y específicas mediante la ejecución curricular.

El lugar en el que se llevó a cabo la investigación es la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, considerando como población objetivo a los estudiantes de maestría de las diferentes menciones y manifiestan su percepción sobre; la calidad de la gestión académico-administrativa y el desempeño docente de los doctores y maestros en la UPG.

La presente investigación está dividida en cuatro partes. En la primera se presenta el planteamiento del estudio; en la segunda, el marco teórico, que sirve como fundamento científico a la investigación. En el capítulo tercero se presenta la metodología del estudio y, el capítulo cuarto está referido a los resultados de la investigación. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones anexos y otras páginas complementarias.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La investigación que se presenta establece una relación entre dos variables “**LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD DE POST-GRADO SEGÚN LOS ESTUDIANTES DE MAESTRIA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNMSM**”.

Es una investigación descriptiva básica y Correlacional; que se ha efectuado durante los meses de Enero , Febrero y Marzo del año 2007-I , teniendo como muestra a los estudiantes de Maestría en la Unidad de Post-Grado Facultad de Educación de la UNMSM. Con esta finalidad se estudia la asociación que existe entre ,la calidad de la gestión académico- administrativa y el desempeño docente de los Doctores y Maestros, de la Facultad de Educación, según la percepción de los usuarios directos, es decir los estudiantes indicados.

La presente Investigación es el resultado del trabajo de campo y bibliográfico realizado con la finalidad de demostrar el grado de asociación, que existe entre calidad de gestión académico-administrativa y el desempeño docente , teniendo en cuenta que los docentes deben ejecutar sus sílabos en el momento oportuno de acuerdo a un cronograma de manera eficaz y eficiente y demostrar un desempeño óptimo.

El desarrollo profesional de los docentes en Maestrías, entendido como un proceso continuo, intencionado y sistemático de la persona, no debe limitarse a la formación inicial ni a los cursos de actualización, capacitación o

perfeccionamiento para los docentes en servicio; por el contrario, requiere ser un proceso continuo y con respuestas oportunas del sistema educativo que les ofrezca alternativas de desarrollo permanente, una oferta continúa y sistemática de mejoramiento profesional, personal y social.

Según **PISCOYA HERMOZA(1993)**, afirma la” calidad y eficacia de los estudios de postgrado depende sustancialmente del nivel académico que como investigadores hayan alcanzado sus docentes. Consecuentemente, el establecimiento de ciclos de postgrados en instituciones que no tienen personal docente investigador ,con solvencia acreditada en la especialidad a su cargo , se convierte en una formalidad que entraña el riesgo de encubrir y profundizar sus insuficiencias “ (1) .

Según el autor la manera adecuada de garantizar la calidad de los estudios de postgrado y de la investigación es someter la carrera académica al principio de mayor esfuerzo y no a la inversa ,como es la tendencia dominante debido entre otros factores a la ambigüedad de la legislación vigente. Sin embargo en muchas universidades del país no se está llevando de manera eficiente y eficaz la enseñanza de la investigación científica. Esto se puede corroborar con el reducido porcentaje de graduados de las maestrías y doctorados; frente a esta realidad, es necesario que la educación universitaria enfatiza la formación científica de alta calidad posibilitará que los egresados tengan suficiente capacidad científica y generar aplicaciones tecnológicas acordes al avance de a ciencia y tecnología del mundo contemporáneo.

Por otro lado la percepción de los estudiantes de Maestría en la Unidad de Post-Grado en Educación, existen ciertos aspectos problemáticos en la investigación científica que está relacionado con el desempeño docente, de los doctores y maestros conocen su respectiva materia de enseñanza; pero no llega al estudiante, falta de una buena metodología activa en la investigación científica; debe enseñarse con la teoría- práctica y una investigación en acción.

CLAUDE LEVY LEBOYER (2000), señala el futuro de cualquier empresa depende de la calidad de su gente. Para ello, la gestión de las competencias es una prioridad ya que permite : (2)

- **Analizar las competencias clave para llevar a cabo la estrategia empresarial.**
- **Evaluar el potencial de las competencias existentes ,**
- **Enriquecer las competencias del personal actúa.**

Para **ANDY HARGREOVES (1995 :56)** , en su texto “Profesorado cultura y post modernidad cambian los tiempos , cambia el profesorado “, señala que : “La modernidad desde el punto de vista económico promete eficiencia, productividad y prosperidad , desde el punto de vista social contempla la consolidación del estado nacional ,desde el punto de vista organización ,la política y la economía de la modernidad ha producido efectos significativos en la vida institucional y desde el punto de vista personal ,los efectos de las burocracias modernistas se extienden a la formación y realización de las entidades individuales “ (3)

Para **FLORES BARBOZA(1993 :14)** ,define “La ciencia es la cultura , pues si aquella explora y mide el mundo objetivo ,la cultura es una obra histórica distinta a la naturaleza ,que crea valores. La investigación científica es importante pero su presencia no justificaría que en una universidad estuviese ausente la investigación humanística “ .(4)

¿Qué pasa si no hay una adecuada calidad de gestión académico - administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado?

(1) **PISCOYA HERMOZA ,Luís (1993) Investigación y estudios de postgrado en Convención Nacional de Escuelas de postgrado UNMSM Lima Perú.**

(2)**LEBOYER LEVY, Claude (2000) Gestión de las Competencias Barcelona –España.**

(3) **ANDY HARGREAVES (1995:56) Profesorado cultura y post modernidad cambian los tiempos, cambia el profesorado, Editorial Morata 1995. Pág ,53 y 56**

4) **FLORES BARBOZA José (1993:14 Investigación Educativa .Editorial Dessiré LIMA – PERÚ Pág. 14.**

1.2. FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Los retos de la educación superior maestría y doctorado para el Siglo XXI plantea la necesidad de un nuevo proceso en la investigación científica fundamentado en los principios de **excelencia, calidad y pertinencia**.

Las Unidades de Post-Grado Facultades de Educación de todo el Perú y el mundo, en mayor o menor escala han iniciado el trabajo, con una característica especial: la de integrar la educación a los procesos productivos y de los servicios; así como la excelencia académica constituye uno de los elementos de mayor importancia y controversia en la educación superior contemporánea; pues su determinación se encuentra estrechamente vinculada a los procesos de la calidad de gestión académico-administrativa y el desempeño docente así evaluación curricular y la acreditación académica de las Universidades.

Por otro lado **HUERTA ALANIS (1993:72)**, define que los estudios de Postgrado se orientan fundamentalmente al desarrollo de la investigación básica y aplicada , se dirigen de manera principal a profesionales en ejercicio que poseen como mínimo el nivel de Licenciatura”; dichos estudios se insertan tanto en los currículos rígidos como flexibles e incluso existen estudios de postgrado cuyo currículo es variable y específico para cada grupo generacional que lo inicia”. Por otra parte, existen tres niveles de formación profesional de alto nivel académico: **Maestría, Doctorado y Especialización**.

Según la investigadora la maestría tiene como objetivo formar profesionales en áreas específicas del conocimiento que sean capaces de realizar investigaciones con un alto rigor científico , así como desarrollar su ejercicio profesional con el elevado nivel de especialización ,lo cual implica el dominio de una totalidad de teoría (abstracción) acerca de su campo de formación y la adquisición de la capacidad (maestría) para transferir a nivel de realidad (concreción) un conocimiento que permita resolver problemas sociales prioritarios .

La educación universitaria prepara profesionales con una base científica y cultural de alto nivel académico .Ello exige que el profesor de Post- Grado no puede limitarse a exponer una suma de conocimientos , sino tiene que enseñar para el futuro a través de proyectos de investigación científica rescatando nuestra identidad nacional patrimonial cultural de nuestro país.

El proceso de la educación superior como sujeto se asienta en momentos claves de su desarrollo expresados por el **“aprender a aprender”, “aprender a ser”, “aprender a actuar y a hacer”, “aprender a convivir”, “aprender a cooperar y ser solidario”, “aprender a emprender”, etc.** La calidad de la educación es en último término, el propio sujeto educativo, es la propia persona, es el propio ser humano con sus capacidades, convicciones, sentimientos y potencialidades desplegadas en razón de su vida y responsabilidades personal y social.

Por su parte **RODRÍGUEZ .M. Y FERNÁNDEZ(1997)**, al analizar en torno a la política de la investigación en el país ,manifiesta que no ha existido una iniciativa gubernamental por desarrollar la ciencia y tecnología; se habla entonces del analfabetismo científico- tecnológico en el avance de la sociedad traducido en la falta de recurrencia hacia la ciencia y tecnología por los diversos actores e instituciones sociales para adquirir conocimientos y técnicas (5).

En términos más específicos **MENDO ROMERO(1997:9)**,al analizar la situación de la investigación en las universidades peruanas ,concluye:”...la investigación, para que pueda ser significativa y aportar al desarrollo del país , tiene que establecer una estrecha relación con la sociedad y con las necesidades e intereses de éste”(6).

(5)RODRIGUEZ, M Y FERNANDEZ, A. (1997).Creatividad para resolver problemas, Editorial Pax, México.

(6)MENDO ROMERO, José. V (1997). Avances, problemas y perspectivas de la investigación en la universidad peruana ,en revista Peruana de Educación Optimice Editores Lima Perú, N°4

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 Problema general.

¿Existe relación entre la **calidad de la gestión académico-administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado** según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.?

1.3.2 Problemas específicos.

1. ¿Existe relación entre **la calidad de la gestión académico-administrativa y la responsabilidad del docente** en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.?
2. ¿Existe relación entre la **calidad de la gestión académico-administrativa y el dominio científico y tecnológico del docente en la Unidad de Post-Grado** según los estudiantes de maestría de Post - Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.?
3. ¿Existe relación entre la **calidad de la gestión académico-administrativa y las relaciones interpersonales del docente** en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.?
4. ¿Existe relación entre la **calidad de la gestión académico-administrativa y la formación de valores éticos del docente** en la Unidad de Post- Grado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación **entre la calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado** según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Determinar y Explicar la relación **entre la calidad de la gestión académico- administrativa y la responsabilidad del docente** en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I
2. Determinar y explicar la relación entre **la calidad de la gestión académico- administrativa y el dominio científico y tecnológico del docente** en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I
3. Determinar y Explicar la relación **entre la calidad de la gestión académico- administrativa y las relaciones interpersonales del docente** en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.
4. Determinar y Explicar la relación **entre la calidad de la gestión académico - administrativa y la formación de valores éticos del docente** en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio es importante porque permite conocer y establecer los niveles de calidad del estudiante de maestría futuro docente universitario e investigador, líder, el mismo que contribuirá al esclarecimiento o determinación de la problemática de la calidad de la gestión académico-administrativa, en la Unidad de Post-Grado ; también el resultado permitirá tener una visión clara y definida acerca del nivel alcanzado en la formación de investigadores del más alto nivel académico a través de las diferentes menciones en la citada Unidad.

Asimismo al tenerse resultados sobre la relación entre ambas variables, las Autoridades Universitarias podrán tomar decisiones con la finalidad de mejorar el desempeño docente, en la medida en que se debe hacer cumplir el plan de estudios y el sílabo, en las diversas áreas temáticas de acuerdo a un cronograma de evaluación rigurosamente científico.

Las diferentes maestrías en las universidades del país tienen una gran acogida en los últimos años debido a que el mercado laboral es cada vez más exigente conforme la ciencia y tecnología mundiales avanza de manera vertiginosa ; así la maestría en las diferentes menciones de la Facultad de Educación de la UNMSM también tiene, cada año una buena cantidad de postulantes e ingresados.

Sin embargo, el número de graduandos no guarda relación con el número de egresados este es un problema , que es el común denominador en muchas universidades del país ; en realidad son muchos los factores que inciden en este problema, pero para efectos del presente trabajo de investigación se toma uno de estos: **calidad de gestión académico –administrativa y el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM.**

El estudio es relevante por cuanto la calidad de gestión académico administrativa y el desempeño docente que se hace durante el periodo .

lectivo, tiene que ver con los cambios curriculares con visión innovadora en Educación Superior, en este caso la investigación teórica y científica es un proceso que requiere del estudio minucioso para conocer si estos cambios se dan de forma óptima y cuáles son los resultados en la actividad del docente, el mismo que podrá servir como fuente de información antecedente para la realización de futuras investigaciones en este campo .

Los resultados de la investigación contribuirán para que las Autoridades Universitarias contraten Maestros y Doctores que acrediten profesionalismo en la investigación científica, experiencia en la gestión académico administrativa y desempeño docente; asimismo para enriquecer el conocimiento científico en el país, específicamente en nuestra universidad.

1.6. ALCANCES Y LIMITACIONES

El presente estudio presenta algunas limitaciones en su desarrollo, sin embargo estas no deben influir en forma significativa en los resultados de la investigación ; entre las más relevantes podemos mencionar las siguientes :

La aplicación de la encuesta, a los alumnos ha demorado en relación con Establecido en el cronograma de actividades, por las características propias de las labores que no permitieron ubicarlos en un solo lugar y por la falta de apoyo de parte de ellos y sus docentes para poder ser encuestados.

Escasa producción investigativa que no coadyuva a la obtención de mayor información.

La poca difusión de los resultados de las investigaciones en el campo de la Maestría.

La investigación tiene como alcances, en primer lugar, a los egresados y estudiantes de Maestría en diferentes menciones de la Facultad de Educación de la UNMSM Unidad de Post-Grado y a otras instituciones del país.

1.7. FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

1.7.1 Hipótesis general

La calidad de la gestión académico-administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I.

1.7.2. Hipótesis específicas

- 1. La calidad de la gestión académico administrativa se relaciona significativamente con responsabilidad de docente en la Unidad de Post-Grado** según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.
- 2. La calidad de la gestión académico- administrativa se relaciona significativamente con dominio científico y tecnológico del docente** en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.
- 3. La calidad de la gestión académico administrativa se relaciona significativamente con relaciones interpersonales del docente** en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.
- 4. La calidad de la gestión Académico administrativa se relaciona significativamente con formación de valores éticos** en la Unidad de Post -Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

1.8 IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Variable Independiente

La variable independiente en este estudio de investigación es identificada con el **desempeño docente** variable es construida por siete dimensiones las mismas que se explicarán en el capítulo III. Algunas características de esta variable son:

a) Por la función que cumple en la hipótesis	Independiente
b) Por su naturaleza	pasiva
c) Por el método de estudio	Cuantitativa
d) Por la posesión de la característica	Continua
e) Por los valores que adquieren	Politómica

1.8.2. Variable Dependiente

Calidad de la Gestión Académico-Administrativa es la variable respuesta la cual depende del nivel de desempeño docente y presenta las siguientes características:

a) Por la función que cumple en la hipótesis	Dependiente
b) Por su naturaleza	Pasiva
c) Por el método de estudio	Cuantitativa
d) Por la posesión de la característica	Continua
e) Por los valores que adquieren	Politómica

CAPITULO II: EL MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En la búsqueda de antecedentes para la investigación se han revisado estudios elaborados por organismos internacionales y nacionales sobre el desempeño docente y la calidad de la gestión administrativa no hallando trabajo alguno, pero si mostramos algunas investigaciones o aproximaciones de nuestro tema de investigación:

1) MEJIA MEJIA, Elías (1988) En su Tesis titulada."Estudio de la correlación entre el índice académico, la organización del tiempo libre y la actividad con los estudios, respecto al éxito académico estudiantes de Post-Grado de la UNMSM".Para optar el Grado de Doctor en Educación en la Universidad Mayor de San Marcos Facultad de Educación.

En su conclusión N° 6 .Sostiene que los métodos más apropiados en investigaciones educacionales y del comportamiento en general , son los estudios correlacionales, en atención a que muchas variables no pueden manipularse experimentalmente .(Pág.N° 82)

2)JAIMES PALACIOS Elvia(1998),en su tesis titulada:"Factores asociados al bajo índice de culminación de Investigaciones en opinión de los .egresados de la Maestría en. Educación de las Universidades Inca Garcilazo de la Vega y San Martín de Porres durante el año académico 1995". Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con. Mención en Docencia del Nivel Superior. En la Facultad de Educación de la UNMSM. En su conclusión N° 16, sostiene que: El factor experiencia y preparación

sobre la teoría y técnica de investigación de los docentes asesores es un aspecto muy importante en la culminación de las investigaciones al ser un facilitador y motivador para los estudiantes.

3) RUIZ (1996), elaboró la investigación titulada: “Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del director en el desempeño de la función directiva y Gestión de los centros educativos del nivel primaria USE 02”, tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el Grado de Magíster en Educación. El objetivo fue determinar si la formación académica y el liderazgo del director influyen en el desempeño de la función directiva y gestión de los centros educativos en mención. La muestra estuvo conformada por 33 centros educativos del nivel primaria, que viene a ser igual al número de directores. Las principales conclusiones de la investigación fueron:

Del total de 33 directores de centros educativos del nivel primario, entrevistados en relación a su formación académica se obtuvo el resultado que 17 directores sólo tienen título profesional; los directores que tienen otros estudios a parte del título siempre desarrollan su trabajo de una manera adecuada; los directores evaluados son de ánimo invariable y tienen confianza en sí mismos y son el 60% de un total de 33 directores, lo que les hace que tomen decisiones oportunas durante el desempeño de su función directiva.

4) RINCON (2005), realizó una investigación: “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”, presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal para optar el grado de Magíster en Educación.

El objetivo general fue demostrar el grado de relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente de las instituciones educativas del mencionado lugar. La metodología empleada fue el descriptivo transversal-correlacional, utilizando como muestra los alumnos, docentes y directores de nueve instituciones educativas del lugar de estudio. Las principales

conclusiones a que se arribaron son. Que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación en las instituciones educativas del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Los datos relacionados al desempeño de los docentes no permiten concluir que en la mayoría de los centros educativos del lugar existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto está influenciado entre otros por el estilo de liderazgo de los directores.

- 5) **ECHEVARRIA, César (2002)**, en su tesis titulada “Características de la Inteligencia Emocional de los Comisarios de Lima Metropolitana” Para optar Grado Académico de Magíster en Administración y Ciencias Policiales. ESUPOL. En su conclusión No 1 de su investigación sostiene que: El término de Capacidad humana engloba el concepto de Inteligencia Humana, en sus partes Cognitivas y No Cognitiva. La presentación, análisis y evaluación del Enfoque de Bar-On, desarrolla la parte no cognitiva disgregándola en componentes y sub componentes de la Capacidad Emocional. Los Componentes y sub componentes son de carácter psicológico, se relacionan lógica y estadísticamente, para revelar una medición de la Capacidad Emocional, cuya adaptación al caso peruano, es materia de esta Investigación que por primera vez, se aplica a una muestra de los Comisarios de Lima Metropolitana.

MEDIAS DE LOS COCIENTES EMOCIONALES TOTAL Y LOS COMPONENTES DEL I-CE

COCIENTE EMOCIONAL				
TOTAL Y SUS COMPONENTES	MEDIA	DESV. ESTANDAR	COEFICIENTE DE VARIACION	
Cociente Emocional Total	110.71	16.36	14.77	
1) Intrapersonal	108.2	15.34	14.17	
2) Interpersonal	98.8	17.7	17.91	
3) Adaptabilidad	109.8	14.1	12.84	
4) Manejo del Estrés	114.8	13.0	11.32	
5) Estado de Animo	104.2	15.3	14.68	

En su conclusión No 3: El Componente Emocional Manejo del Estrés es el de mayor capacidad, dentro de un desarrollo emocional adecuado (CEME = 114.8). El componente Emocional Interpersonal es el de menor capacidad, dentro de un desarrollo emocional adecuado (CEIE = 98.8). Existe relación significativa entre los componentes Comprensión de sí mismo (CM) y Felicidad (FE) en los Mayores PNP con Desarrollo Emocional Superior al promedio. Subcomponentes de Felicidad (FE) y Optimismo (OP) tienen relación significativa en los sujetos con Inteligencia Emocional Superior al promedio. El subcomponente Prueba de la Realidad (PR) se relaciona con Optimismo (OP) en los OOPNP con Inteligencia Emocional Superior al promedio. Existe relación entre Prueba de la Realidad (PR) y Tolerancia al Estrés (TE) en los Comandantes PNP con desarrollo emocional superior al promedio.

Como recomendación señala que el modelo ha permitido conocer la Inteligencia No Cognitiva de nuestros Oficiales PNP, sus puntajes bajos y altos, ayudan a identificar las áreas o componentes y subcomponentes de relativa fortaleza en su desempeño actual. Mejorar las otras áreas o subcomponentes, nos permitiría contar con un perfil de un Oficial PNP que estaría potenciando su Inteligencia Cognitiva (Currículo) mediante el desarrollo y comprensión de la Inteligencia No Cognitiva (Capacidad Emocional a través de la vida).

En el mejor desempeño de sus funciones en beneficio de la sociedad que durante años desea identificarse con la Policía Nacional del Perú. Dado que la Inteligencia Emocional gira en torno al conocimiento de las propias emociones, el manejo y control emocional, el conocimiento de las emociones de los demás, la utilización de las emociones como factor para auto motivarse; la prevención de los efectos perjudiciales de las emociones negativas, la potenciación de las emociones positivas, la aplicación de estos conocimientos en las relaciones interpersonales, en el trabajo, en la vida social, en los momentos conflictos; se sugiere: Realizar futuras investigaciones que correlacionen la Inteligencia Emocional y el afrontamiento al estrés pues del estudio se desprende su aplicación a otras poblaciones.

6) Para VALERIANO ORTIZ (1998), realizó un estudio de investigación titulado :”Modernización Académica y Organizativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Aplicado La Teoría del Enfoque Sistémico”.Para optar el grado Magíster en la UNMSM en la Facultad de Educación . En su conclusión N° 15 inc. “a “define:

La Facultad de Ciencias Administrativas no cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF) , Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y su organigrama estructural donde se refleje el desarrollo de la funciones generales de las unidades orgánicas , se precisen los niveles de autoridad grados de responsabilidad y líneas de coordinación .

7) PINI (2006) ,realizó un estudio titulado “El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión para los directivos de Escuelas”, tesis para la Facultad de Educación de la Universidad Católica de Chile para optar el grado de Magíster en Educación.

Las conclusiones de la investigación demuestran que la formulación y evaluación de proyectos educativos con la participación de los actores incrementa la capacidad de gestión de la escuela, en parte porque contribuye a generar procesos decisorios diferentes, en los que no solamente intervienen los que tradicionalmente deciden, sino que amplían la participación a otros agentes y factores no incluidos habitualmente. Constituye un insumo que alimenta el complejo marco del que emergen decisiones sobre políticas y asignación de recursos en el proceso de gestión educativa más amplio. Esta forma de trabajar en la escuela y con la comunidad permite incorporar la multiplicidad de variables que la conforman como una realidad compleja, articulándola en la gestión institucional.

8) DOMINGUEZ BARRERA (1999), realizó una investigación titulada: “El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina”, tesis presentada a la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magíster en Medicina.”

Las conclusiones del estudio dan cuenta que los factores de desempeño docente y métodos didácticos influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes. Así, el factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1,42 del mismo modo, el factor métodos didácticos también influye significativamente incrementando el rendimiento académico de los estudiantes en 1,26 y el factor de influencia conjunta del desempeño docente y métodos didácticos no tienen participación significativa en el rendimiento académico de los estudiantes. Nivel de la calidad de la formación profesional de los alumnos.

9) Por otro lado ALBERTO BUENO (2006), En su tesis titulada “El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú .”Para optar el grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Sostiene en su Cuarta Conclusión que :

El desempeño docente universitario de Matemáticas y Física se relaciona significativamente con el Rendimiento Académico en la formación especializada de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de la Facultades de Educación de la UNCP ,UNDAC Y UNCP, a un nivel correlacional del 78%, y por tanto los resultados obtenidos en la prueba de conocimientos en matemática y física muestran el deficiente nivel de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de la sierra central del Perú .(Pág. -182).

10) Por su parte, OBREGON ALZAMORA (2002), desarrolló una investigación titulada: “Influencia del Currículo y del Sistema de Soporte en la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magíster en Educación. Con la investigación se ha determinado que: El Currículo y el Sistema de Soporte influyen en la calidad de la gestión

administrativa de la Facultad de Educación de la U.N.F.V. En las cuatro Escuelas Profesionales (Inicial, Primaria, Secundaria y Educación Física) se ha determinado la influencia de la Gestión curricular y del Sistema de Soporte para el logro de la calidad en la formación profesional.

11) CHARRY AYSANOA (2005), elaboró la investigación titulada: “Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la Maestría de Educación de la UNMSM.” Tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Para optar el grado de Magíster en Educación. En su conclusión N° 2 sostiene: Entre el aprendizaje y los métodos didácticos o desempeño didáctico, la correlación es fuertemente positiva, cuyo valor es de 0,8949, lo que demuestra que los maestristas si han tenido un buen nivel de aprendizaje como producto del desempeño didáctico de los docentes de Investigación Científica.

12) Por su parte GARCÍA CRUZ (2007), realizó una investigación titulada: “Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente, según los estudiantes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”. Para optar el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación Universitaria en la UNMSM. En su conclusión

N° 1 define: A nivel global cómo el Valor $P = 0.00 < 0.05$ podemos afirmar que la Ejecución Curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes según los estudiantes de la Facultad de Educación de la universidad Nacional Federico Villarreal, con una correlación de Nivel Medio de 76.1 %

13) CAMPA CONCHA (2007), elaboró la tesis titulada: “Factores que Influyen en la Calidad de la Formación Profesional del Licenciado de la Escuela Académico Profesional de Educación Física –UNMSM”. En su conclusión N° 3, define. Respecto a la capacitación profesional de los docentes de la EAPEF influyen insuficientemente en la calidad de formación profesional del Licenciado de Educación Física (hipótesis C) de docentes que laboran en

la EAPEF el 100% no cuentan con Grado Académico de Magíster y de Doctor requeridas para elevar el trabajo docente. Ningún docente ha escrito o publicado libros. La publicación de la Oficina Regional de Educación de la **UNESCO** para América Latina y el Caribe (**OREALC-1998**) realizada por **EDWARDS (1998)** sostiene que: “El Concepto de Excelencia y Calidad de la Educación “ considera que “La calidad de la Educación se levanta como un problema en América Latina y en Chile con más claridad a principios de la década de los” 90. A partir de esa fecha se convierte en campo de intervención prioritario para la mayoría de los Planes Nacionales de Educación y es incluida entre los objetivos fundamentales del Proyecto Principal de Educación de la UNESCO “ (2:9).

2.2. BASES LEGALES

La Educación Peruana tiene su fundamento en la Constitución Política del Perú, **Art. 21º** que a la letra dice:

El derecho a la educación y a la Cultura es inherente a las personas. La educación tiene como fin el desarrollo integral de la personalidad. Se inspira en los principios de la democracia social. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza.

La ley General de Educación N° 23 3 84 , en su Sección Primera Sobre Principios Rectores, Capítulo I, señala: (8) “
De fundamentos de Educación de la Educación” .

ART.1ro. La educación es un proceso permanente que tiene por objeto en pleno desarrollo de la personalidad se inspira en los principios de democracia social.

ART.3ro. Son objetivos de la educación:

- e) Alcanzar un alto nivel cultural, humanista y científico como un valor en sí, como indispensable instrumento de la Personalidad.

La Ley universitaria 23733, establece los estudios universitarios en el Art. 2do. Y 24 que ha la letra dice:

ART.2 Son fines de las Universidades:

- c) Formar humanistas científicos y profesionales de alta calidad Académica de acuerdo con las necesidades del país
Desarrollar en sus miembros los valores éticos y cívicos, las Actitudes responsabilidad y solidaridad social y un Conocimiento de la realidad nacional , latinoamericana universal.

ART. 24. Los Grados de Bachiller, Maestro y Doctor .Son sucesivos. El primero requiere estudios de una duración mínima de diez semestres incluyendo los de cultura general que lo preceden. Los de Maestro y Doctor requieren estudios de una duración mínima de cuatro Semestre cada uno para la Maestría y Doctorado es indispensable la sustentación y aprobación de un trabajo de Investigación.

ART.51 Inc. C Formar humanistas, científicos y profesionales de la Calidad Académica de acuerdo con las necesidades del país.

La investigación se fundamenta en la Ley Universitaria N° 23733 Capítulo III, Art. 11°, Capítulo V, Art. 43°, Art. 51°, Inc. "C", Capítulo VI, Art. 58°, Inc. "A" Capítulo VII, Art. 65°.

2.3. BASES TEÓRICAS SUSTANTIVAS

2.3.1. CONCEPTO DE CALIDAD

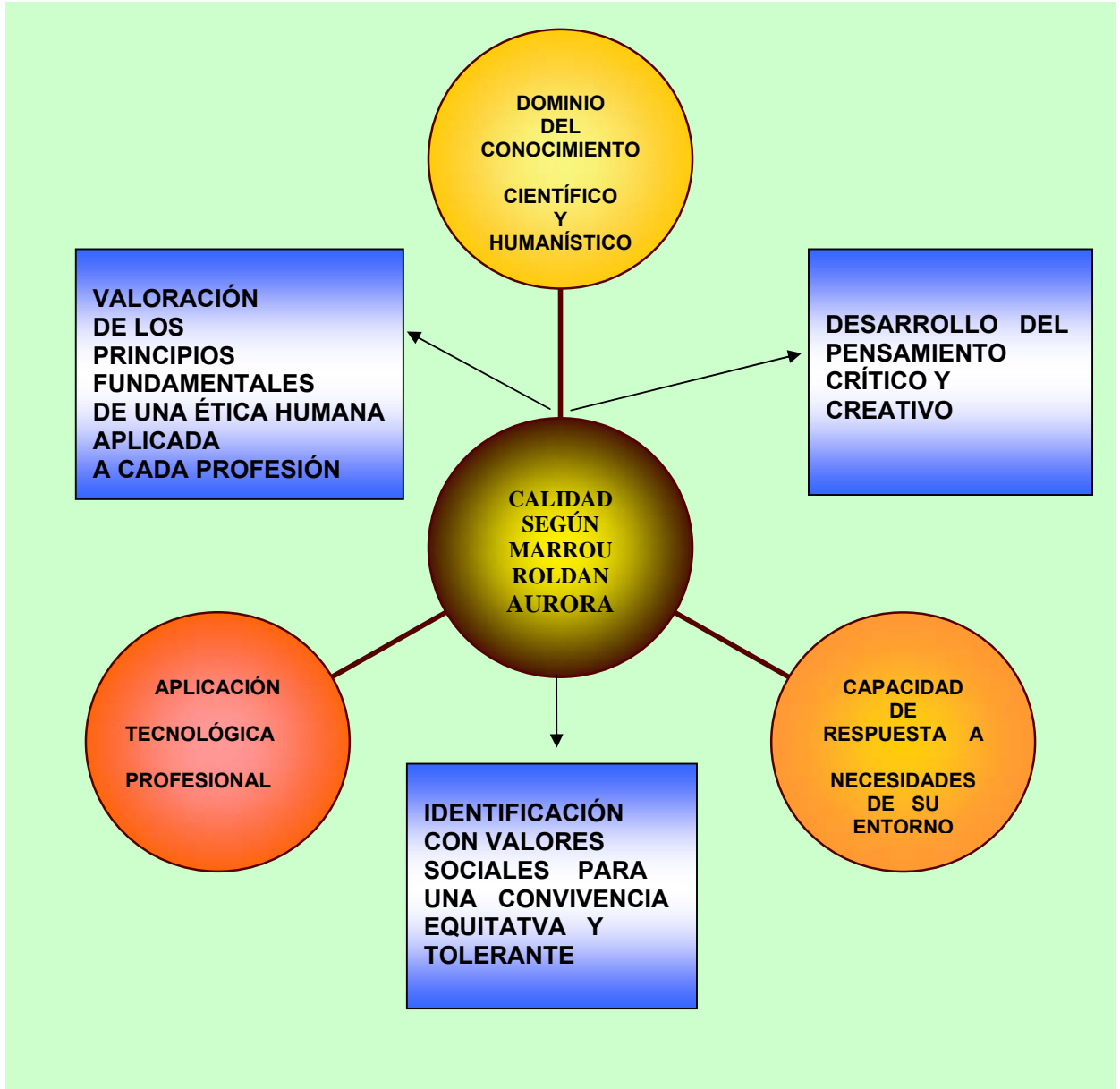
1. Tratar de adoptar una posición pragmática combinando criterios diferentes de calidad ; lo que significaría definir el concepto de calidad .En términos de las características variables relevantes de las instituciones: calidad, el contexto, los objetivos, las entradas, los procesos y los productos ; es evidente que esta posición tiene la limitación de no poder vincular la calidad educativa de dos o más instituciones que no tiene características comunes.
2. Intentar definirle concepto de calidad no en las características específicas sino en las relaciones que se establecen entre ellas conceptualizando así a la calidad de la educación como un conjunto de relaciones con coherencia entre los componentes o características de un modelo sistémico de una institución de calidad.

CAROT, VICENTE (2001), en su definición de Calidad señala que la Norma UNE 66-001-92 la considera como un conjunto de propiedades. y etimológicamente; término “calidad” lo encontramos en el **vocablo latino Gualitas Atis** ; en el diccionario de la Real Academia Española (2005), se define como :

“ La propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permite apreciarla como igual, mejor o peor que el resto de su especie, el mismo diccionario la define también en sentido absoluto, como la superioridad o excelencia”.

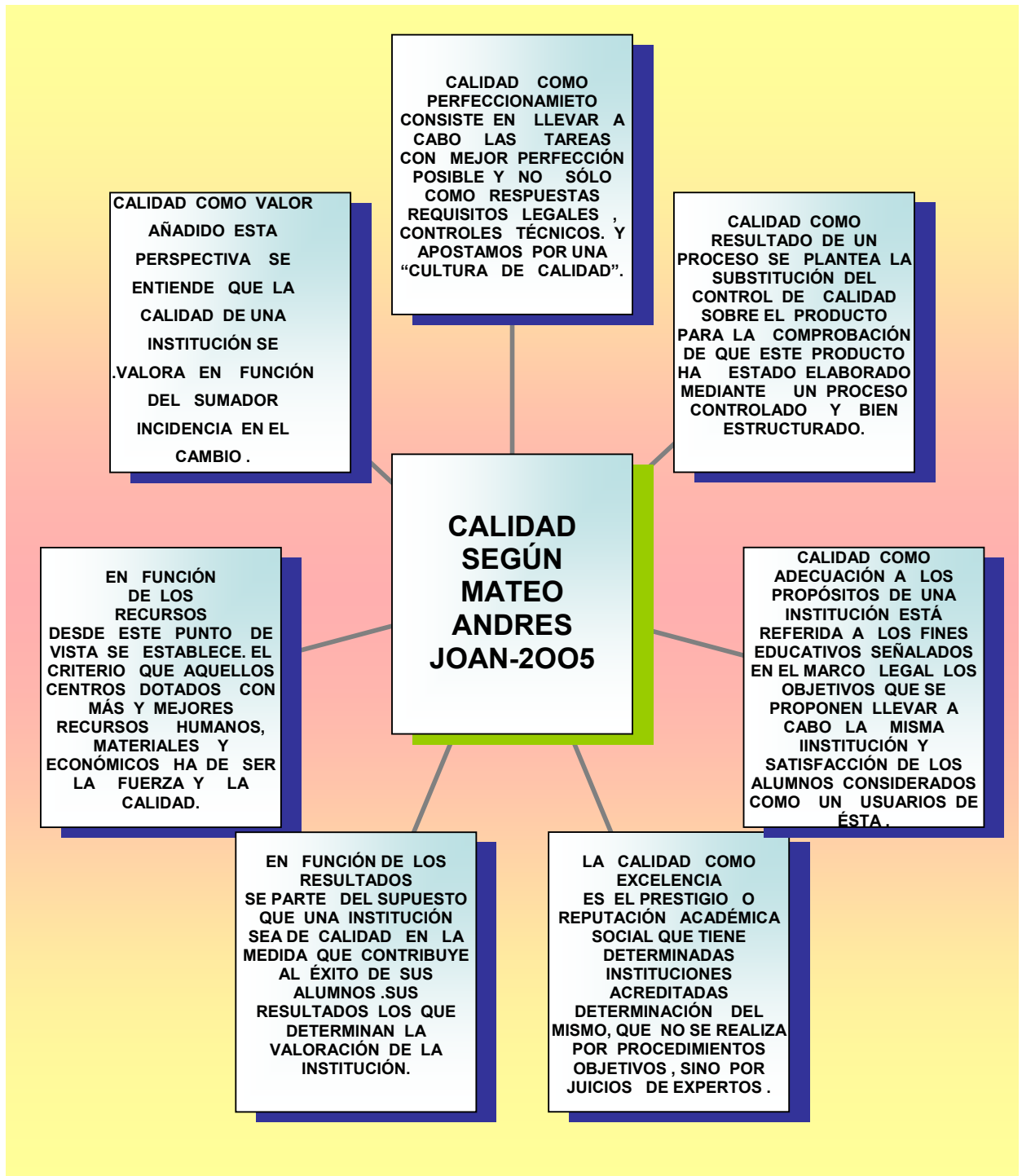
Para **MARROU, A (2002)**. El concepto de Calidad en Educación Superior surge a partir del momento en que se percibe que este no responde a los retos que plantea la sociedad (9) .Los elementos para definir la calidad son: la del sentido común y los enfoques centrados en el producto Ponencia

Factor es determinante para su comprensión ,en el usuario (La calidad se hace equivalente a preferencia del consumidor) **y la relación costo-valor(calidad en relación a los recursos)** los estándares para determinar la calidad de la educación superior es:



(9)MARROU ROLDAN, Aurora (2002). La calidad de la educación superior Primer curso taller Autoevaluación Y Acreditación Universitaria organizado por la oficina de planificación UNMSM Lima 25 al 27 de Setiembre del 2002

Por otra parte **JOAN, Mateo (2000)**, asume, tomando como referencia las distintas aproximaciones y perspectivas sobre la calidad.



Según **LÓPEZ F. (1994)**, Valora la calidad como atributo o conjunto de atributos de los objetos, de los servicios o de las relaciones que circulan en el seno de las sociedades modernas y que según la

percepción del ciudadano, satisfacen sus experiencias razonables haciéndolos dignos de confianza”. **En los términos más simples:”Calidad es un camino, no un destino”.**

LEEPELEY (2001), define el concepto de calidad es complejo y presenta manifestaciones diferentes, que pueden ser entidades como complementarias siendo las siguientes las más importantes:

- **La excelencia en las notas o características del bien o servicio**
- **De alguna manera, esta nota hace referencia a un concepto de calidad.**
- **El logro efectivo de un servicio, bien u objetivo excelente desde perspectivas objetivas.**
- **El logro de la excelencia por medio de procesos eficientes que Conducen los resultados eficaces.**

Asimismo HARVEY Y GREEN (1993),definen el concepto de calidad de gestión desde las perspectivas de la sociedad y de los individuos . Para esta posición, relativa se plantean dos soluciones:

- **Características de un producto o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer unas necesidades expresadas e implícitas.**
- **Se precisa el término cliente como clientes externos (consumidores, alumnos y otras empresas) que adquieren nuestro producto y servicios) y los clientes internos (como los maestristas docentes que reciben los materiales u otros servicios de parte de otros docentes.**

Según ROLLIN KENT.- Lo excepcional; concepto académico, reconoce los logros intelectuales sobre-salientes por contribuciones específicas al avance del conocimiento, Calidad total; concepto cercano al ámbito de la industria: búsqueda de métodos para reducir defectos en el producto o los servicios, transformación de la persona, concepto derivado del

pensamiento pedagógico: la educación contribuye al mejoramiento de la persona.

Para CAROT ALONSO VICENTE (2001). La gestión de la calidad, la define como la parte de la gestión general de la empresa (institución educativa) cuyo objetivo consiste en la obtención de un nivel de calidad que resulte económicamente rentable. **Por su lado la Norma UNE 66-001-92, define a la gestión de la calidad como un aspecto de la función general de la gestión que determina y aplica la política de la calidad. (10)**

“Se ocupa de la fijación de los objetivos de la calidad de la organización, de los medios humanos y materiales, de la formación y motivación del personal, de la supervisión, auditorios y aseguramientos de la calidad. “

En consecuencia es hablar de ese sistema de coherencia al que hemos aludido.

- Coherencia entre resultados y fines: funcionalidad.
- Coherencia entre resultados, metas y objetivos: eficacia o efectividad.
- Coherencia entre procesos , medios y resultados :eficiencia

La calidad de gestión es pues, un continuo cuyos puntos representa combinaciones de funcionalidad, eficiencia y eficacia altamente correlacionadas y su grado máximo ,la excelencia ,supone un óptimo nivel de coherencia entre todos los componentes del sistema **(PÉREZ , 1994 :6).**

(10) CAROT ALONSO, Vicente, Control Estadístico de la Calidad, Alfa Omega Grupo Editor, México 2001, 1ª Edición, 700 págs., Universidad Politécnica de Valencia, Págs. 7 al 24

2.3.1.1 INVESTIGACIÓN EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

La investigación se ha centrado en el desarrollo personal, social y profesional de los estudiantes en maestría, fortaleciendo la construcción de su identidad y de su liderazgo como profesional de la educación, para que se comprometa consigo mismo, con la comunidad en la que labora y con el país, a través de un comportamiento responsable y ético en el aula, la institución educativa y actualización permanente de sus conocimientos y habilidades en la investigación dentro de un ejercicio democrático en el que se tiene en cuenta la participación ciudadana y la práctica de valores.

La educación universitaria prepara profesionales con una base científica y cultural de alto nivel académico. Ello exige que el profesor de Post- Grado no puede limitarse a exponer una suma de conocimientos, sino tiene que enseñar para el futuro a través de proyectos de investigación.

Según **HIRSCH ADLER, Ana (1990 :56)**, define que la creación y promoción de estudios de postgrado, sobre todo de maestría en general formar docentes de alto nivel académico se debe “Desarrollar en el profesional una amplia y alta capacidad innovadora y formarlo en los métodos de investigación, así como preparar personal docente de alta calificación”.

Por otro lado **HUERTA ALANIS (1993 : 72)**, define, que los estudios de Postgrado se orientan fundamentalmente al desarrollo de la investigación básica y aplicada, se dirigen de manera principal a profesionales en ejercicio que poseen como mínimo el nivel de Licenciatura”. Dichos estudios se insertan tanto en los currículos rígidos como flexibles e incluso existen estudios de postgrado cuyo currículo es variable y específico para cada grupo generacional que lo inicia”. Por otra parte, existen tres niveles de formación profesional, alto nivel académico.

ESPECIALIZACIÓN: El objetivo principal de estos estudios es el mejoramiento del nivel académico y profesional del personal docente esto facilita también

una profundización teórica y metodológica acerca de una disciplina específica a una realidad problemática en particular.

MAESTRIA: Tiene como objetivo formar profesionales en áreas específicas del conocimiento que sean capaces de realizar investigaciones con un alto rigor científico, así como desarrollar su ejercicio profesional con el elevado nivel de especialización, lo cual implica el dominio de una totalidad de teoría (abstracción) acerca de su campo de formación y la adquisición de la capacidad (maestría) para transferir a nivel de realidad (concreción) un conocimiento que permita resolver problemas sociales prioritarios.

DOCTORADO: Este nivel de estudios tiene como objetivo general la formación de recursos humanos con el alto nivel científico para la realización de la investigación básica o aplicada. En ambos casos se requiere originalidad en la investigación, es decir se investigaran problemáticas desde ángulos novedosos o se plantearán y abordarán problemas hasta ahora no concebidos como objeto de investigación. En este nivel la investigación de campo es inherente o consecuente de la documental.

Se exigirá siempre la generalización de propuestas alternativas factibles y pertinentes que tienda a resolver problemas sociales concretos y prioritarios. Los retos de la educación superior para el Siglo XXI plantean la necesidad de un nuevo proceso en Educación Superior, fundamentado en los principios de excelencia, calidad y pertinencia. Las Escuelas y Facultades de Educación de todo el Perú y el mundo, en mayor o menor escala han iniciado ese trabajo, con una característica especial: la de integrar la educación a los procesos productivos y de los servicios.

La excelencia académica constituye uno de los elementos de mayor importancia y controversia en la educación superior contemporánea; pues su determinación se encuentra estrechamente vinculada a los procesos de la evaluación curricular y la acreditación académica de las Universidades.

La calidad académica no es una abstracción, sino un referente social e institucional y sus resultados tienen que ser analizados, no sólo en términos

cognoscitivos y conductuales, sino en cuanto a la producción intelectual y científica, y cómo dan respuestas las universidades, a las necesidades planteadas por el encargo social

SEGÚN ROLLIN KENT. Define conceptos diferentes de la calidad:

- Como lo excepcional, que ha sido el concepto académico tradicional.
- En la consistencia de un producto, que es la conceptualización propia de la producción industrial.
- En el cumplimiento de una misión, que es el concepto gerencial, que se enmarca en el análisis de la eficiencia y eficacia del cumplimiento de una tarea o misión.
- En la satisfacción de las necesidades del usuario, que es el que se emplea en el mercado.
- En la transformación del hombre, que es el concepto educacional o pedagógico contemporáneo de formación de los individuos y grupos sociales. (11)

La modernización de la Universidad enfrenta cuatro retos fundamentales:

- Equidad, calidad y eficiencia
- Flexibilidad curricular, pertinencia social e investigación profesoral y estudiantil.
- Inserción, interacción y compromiso social de la Universidad con el país.
- Modernización y descentralización de los procesos académicos-administrativos

Las variables del contexto general y particular que potencian la dinámica de la Universidad hacia el Siglo XXI podrían resumirse en:

- Internacionalización de la producción y globalización del conocimiento.
- Desarrollo tecnológico (cambios acelerados en las tecnologías).
- Nuevos paradigmas pedagógicos para la enseñanza.
- Nuevos paradigmas administrativos y productivos.

Las variables del contexto general y particular que potencian la dinámica de la Universidad hacia el Siglo XXI podrían resumirse en:

- Internacionalización de la producción y globalización del conocimiento.
- Desarrollo tecnológico (cambios acelerados en las tecnologías).
- Nuevos paradigmas pedagógicos para la enseñanza.
- Nuevos paradigmas administrativos y productivos.

El proceso de la educación superior como sujeto se asienta en momentos claves de su desarrollo expresados por el **“aprender a aprender”, “aprender a ser”, “aprender a actuar y a hacer”, “aprender a convivir”, “aprender a cooperar y ser solidario”, “aprender a emprender”, etc.** La calidad de la educación es en último término, el propio sujeto educativo, es la propia persona, es el propio ser humano con sus capacidades, convicciones, sentimientos y potencialidades desplegadas en razón de su vida y responsabilidades personal y social.

En el contexto específico de la Universidad se han identificado tres desafíos como los más importantes: **viabilidad, equidad y excelencia.** La viabilidad es el conjunto de los procesos económicos (gestión) que inciden directamente en la posibilidad de asumir plenamente las funciones y responsabilidades universitarias.; es decir la posibilidad de controlar la complejidad de los procesos implicados en la vida universitaria, sobre la base de nuestras propias políticas y planes de desarrollo. La equidad no es más que la posibilidad que deben tener todos los sectores de la población a acceder a la Universidad, aunque siempre en correspondencia con sus capacidades y posibilidades reales.

La calidad en la Unidad de Post-Grado de la Educación precisa de tres procesos: **el desarrollo de una gestión académica eficaz y eficiente; la capacidad de autoevaluar permanentemente la calidad de la enseñanza impartida;** se requiere del intercambio y la cooperación entre las universidades,

tanto nacional como internacionalmente. La calidad no debe ser planteada solamente en términos cognoscitivos, sino que debe medirse también en términos de respuestas a las necesidades de la sociedad en las que están inmersas las instituciones. La calidad en la educación superior puede analizarse de múltiples y variadas formas. Se constituye en el elemento central del proceso de gestión universitaria de estos tiempos. Debe contemplar la formación del profesional, la educación posgraduada, la investigación científica y tecnológica, así como la extensión universitaria. Por otra parte no pueden dejar de considerarse en este proceso, la evaluación y acreditación institucionales. Aprender haciendo, resolviendo problemas profesionales, preparando al hombre para la vida.

Para FELIPE PORTOCARRERO señala lo siguiente: “La baja tasa de estudiantes graduados demuestra que existen algunas dificultades” (12)

La formación de investigadores es una de las misiones fundamentales de la Universidad más aún a nivel de postgrado Maestría y Doctorado. La formación de investigadores exige varios requisitos uno de ellos es seleccionar la calidad a los estudiantes de Post-Grado que tenga aptitudes par ello y que se sienta llamados hacia la excelencia académica y la investigación – acción sobre este punto manifiesta :

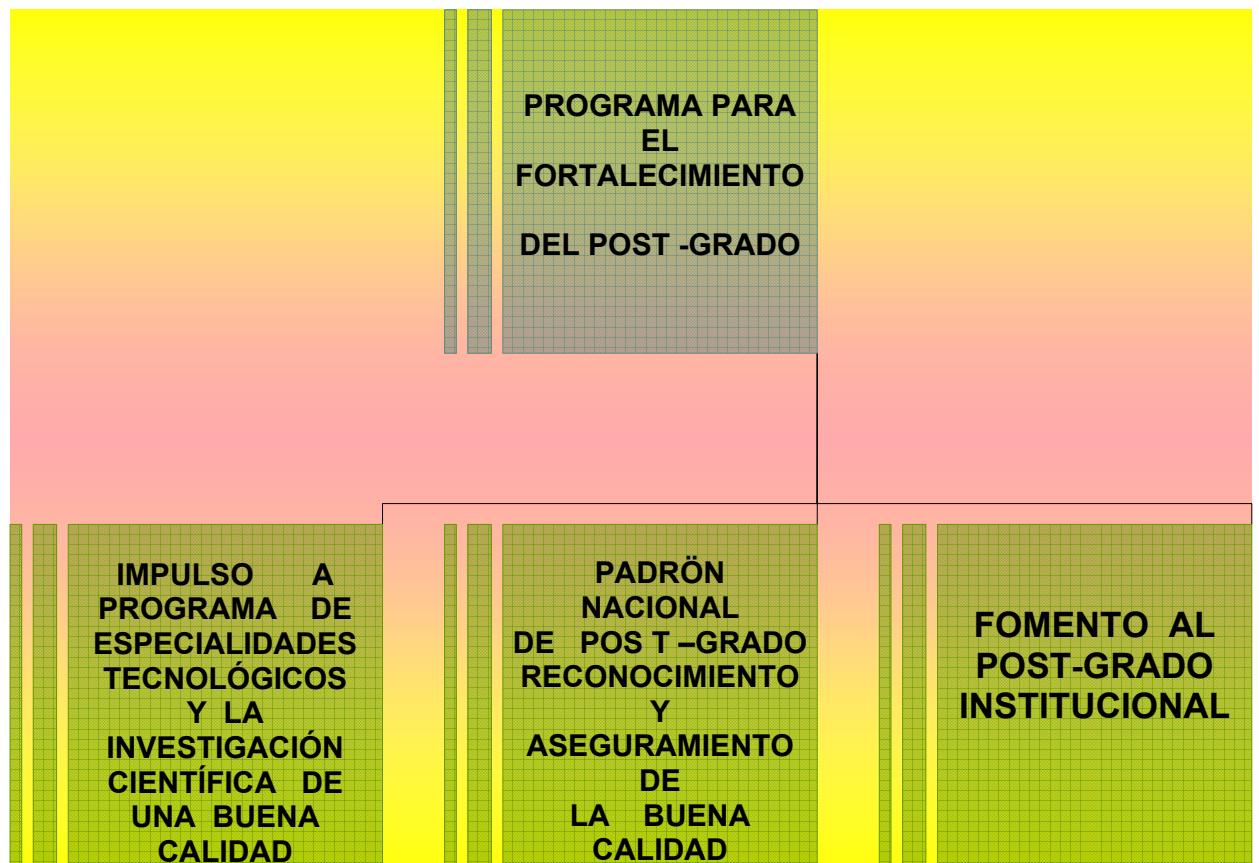
LA TORRE ,Ángel define :El estudiante una vez seleccionado , debe poder formarse como investigador ,para luego trabajar en cursos especiales disponer de los medios de trabajo necesario y en muchos casos ampliar su estudios en universidades y centros de investigación extranjeras. (13)

(11) **KENT ROLLIN SERNA Evaluación y Acreditación en la Educación Superior Latinoamérica UNESCO 1996.**

(12) **PORTOCARRERO Felipe cómo Hacer un trabajo de Investigación Lima. Lima Perú 1990 Pág.26.**

(13) **LA TORRE Ángel Ob. Cit. Pág. 1.**

LAS ACTIVIDADES QUE PREDOMINAN EN LA INVESTIGACIÓN



2. 3. 2. SISTEMA DE CALIDAD

Los sistemas de calidad se definen como el conjunto de estructura de la organización, de responsabilidades, de procedimientos, de procesos y de recursos que se establecen para llevar a cabo la gestión de calidad; esto conlleva al concepto de “**Calidad Total**” que como todas las causas o sistema permite el mantener la supervivencia de las instituciones y del empleo, por lo que resulta evidente la necesidad de Planificar la Gestión de las Organizaciones a Largo Plazo; la calidad debe entenderse como un tema a largo plazo la que hay que mantener y mejorar de forma continuada a lo largo del tiempo, en la Maestría su formación profesional debe ser de calidad total.

Para comprender mejor los diferentes enfoques de la gestión educativa es necesario explicar puntualmente, **¿Qué es un sistema? ¿Cuáles son sus componentes? ¿Qué importancia tiene en la gestión académico administrativa?**.

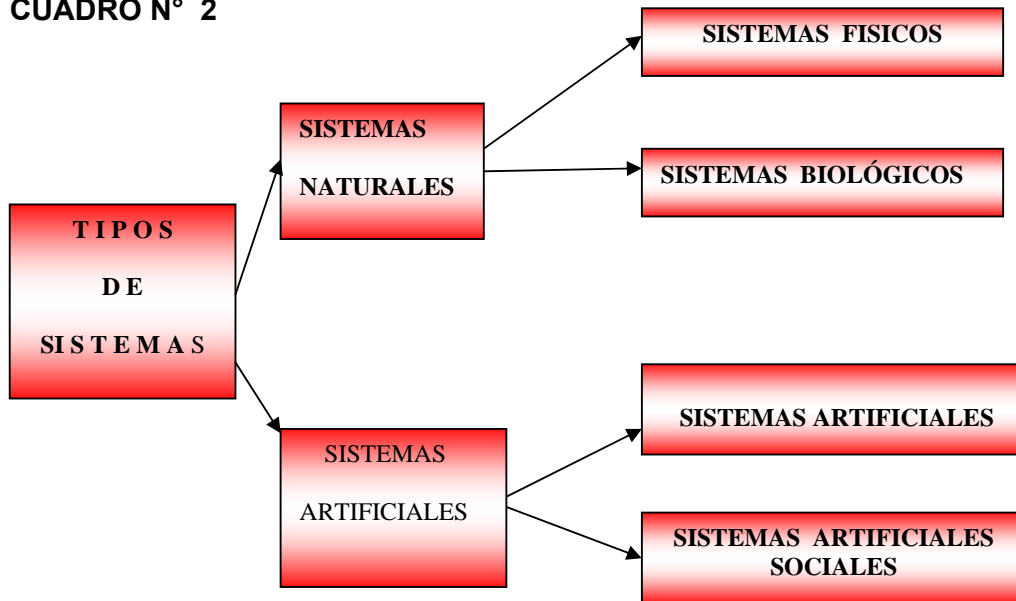
En términos generales sistema , puede definirse como el conjunto global y unitario de elementos, que interactúan dinámicamente para lograr determinados propósitos. Por ejemplo en un Ministerio hay personas profesionales, técnicas y auxiliares que interactúan, infraestructura y equipos tecnológicos materiales.

1° ENFOQUE Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Para ALVARADO OYARCE (1998:44), define. “El enfoque de sistemas como categoría analítica ,permite por un lado la representación mental de un sistema mediante el uso de modelos para efectos de análisis del todo o de las partes en interacción con el análisis de sistemas ,identificando problemas y posibles soluciones a efectos de lograr el mantenimiento, la regulación o el desarrollo del propio sistema.” El estudiante de postgrado debe aplicar estos conocimientos de sistemas en su actividad científica.

a) TIPOS DE SISTEMAS: Sistemas Naturales y Artificiales.

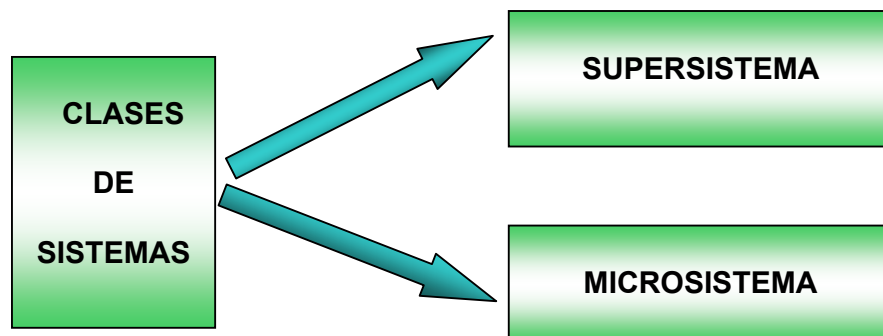
CUADRO N° 2



LOS SISTEMAS, por su nivel de jerarquía se clasifican en:

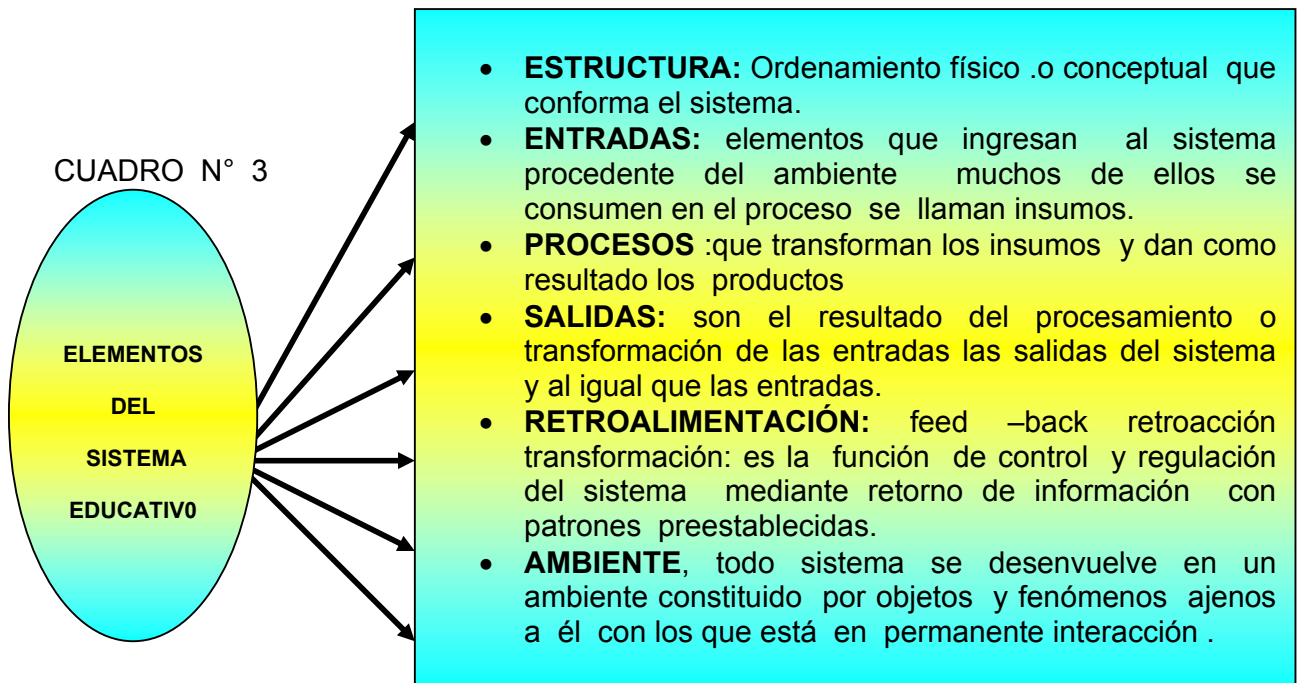
SUPERSISTEMAS: poseen gran complejidad en la organización de sus elementos.

MICROSISTEMAS: Poseen poca complejidad en la organización de sus elementos.



b) POSTULADOS DEL ENFOQUE DE SISTEMAS DE GESTIÓN SEGÚN CHADWICK (1978: 86).

Para sustentar teóricamente el enfoque sistémico de la Gestión Educativa, nos presenta los siguientes elementos:



Según **el Enfoque de Sistemas** la educación es un sistema que tiene todos los elementos que **CHADWICK** describe ,es decir tiene una **estructura** , una **entrada** ,un **proceso** ,una **salida** una **retroalimentación** y un **ambiente o contexto social** donde se desarrolla (14).

c) ANALISIS CRÍTICOS DEL ENFOQUE SISTÉMICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Como todo enfoque tiene sus ventajas y desventajas veamos que aspectos son materia crítica permanente; con respecto a la formación del hombre, posee una tendencia a la mecanización y al desarrollo del potencial crítico, la creatividad y la capacidad de gestión, las exigencias sociales, así como el desarrollo de la ciencia y la tecnología en el mundo son dinámicos, más por el contrario los sistémicos tienden a ser estáticos, por ello no existe consonancia entre ambos factores; el alumno como ser humano con voluntad y capacidad de raciocinio, no debe ser considerado como un insumo ni como un producto.

2° ENFOQUE GERENCIAL DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Este enfoque se caracteriza por considerar en el desarrollo del proceso educativo y en la administración universitaria, todos los componentes del

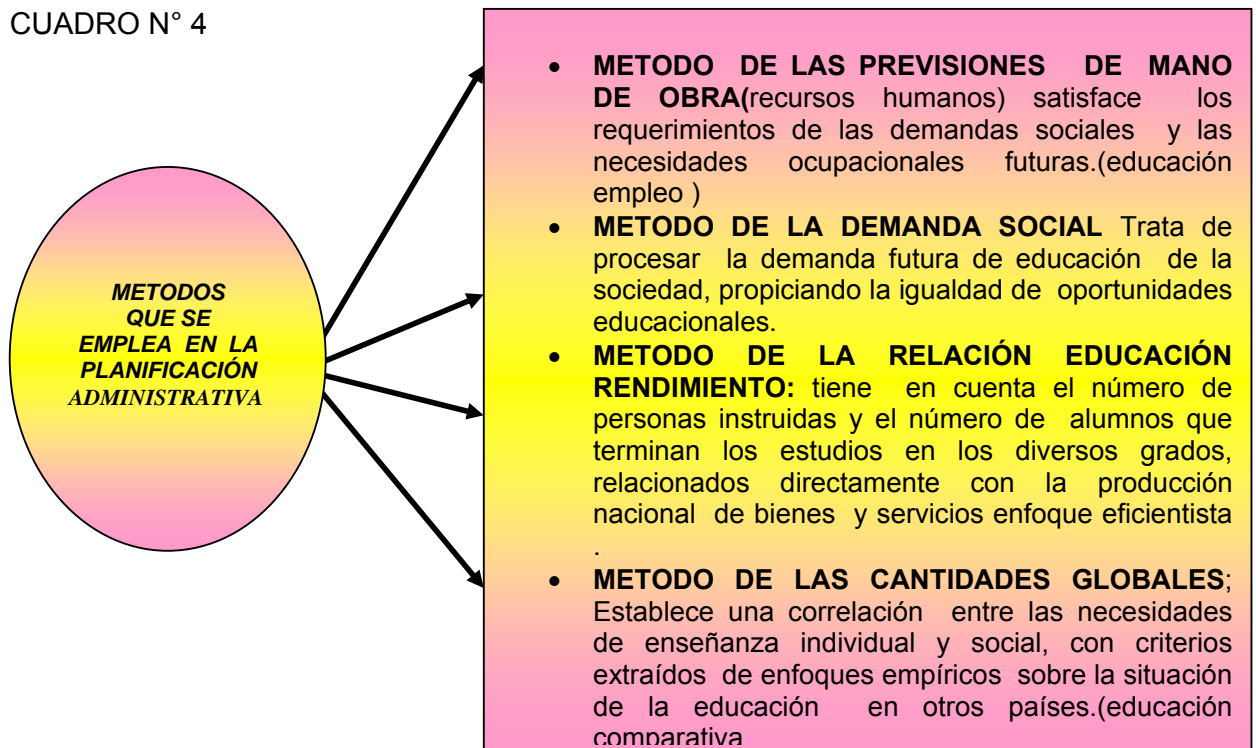
proceso de gestión administrativa como: **planificación, organización, dirección y control**, si se vienen aplicando en las instituciones citadas, sin rigor científico ¿**Qué es la planificación?**

a) PLANIFICACIÓN:

Para **ALVARADO OYARCE(1998 : 64)** ,define la “**Planificación** es el ordenamiento racional ,sistemático de actividades y proyectos” asignados adecuadamente los recursos existentes para lograr los objetivos educacionales; en la planificación, los elementos más importantes son las actividades, recursos estrategias todos ellos orientados a lograr fines educacionales ; los métodos que se emplean en la planificación de la gestión administrativa en las universidades de educación superior en los centros educativos deben ser de calidad.

Según PUELLES (1996:67), afirma que los métodos más empleados en la planificación de la gestión administrativa son: (14)

CUADRO N° 4



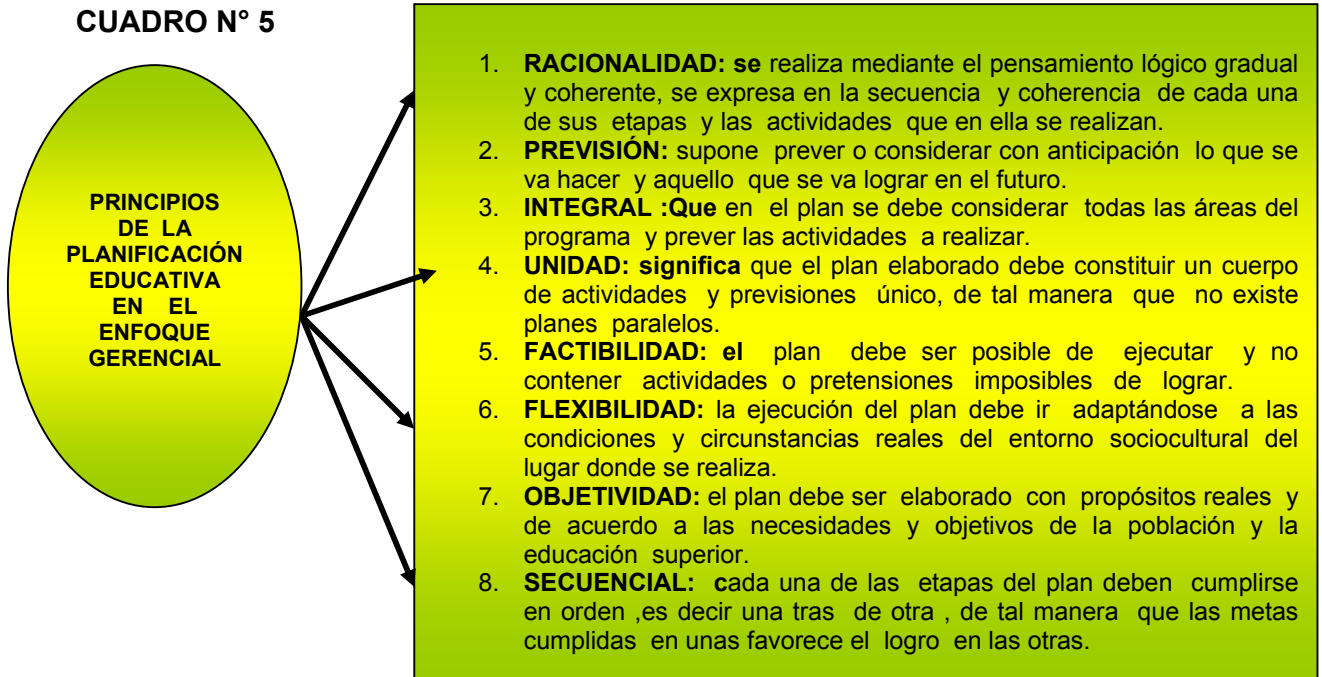
(13)CHADWICK .C Tecnología Educativa Editorial. Buenos Aires.1978.pág 86.

(14)PUELLES, Manuel y Otros .Elementos de Administración Educativa 1996.Pág.67

d) PRINCIPIOS DE LA PLANIFICACIÓN EN EL ENFOQUE GERENCIAL

Según PUELLES (1996) ,define que los principios rectores de la planificación educativa en el enfoque gerencial son:

CUADRO N° 5



En la planificación educativa , según este enfoque los principios rectores constituyen los criterios y pilares fundamentales que guían la previsión y desarrollo de todo el trabajo de las instituciones educativas, universidades que tienen como orientación y propósito de lograr las metas y fines trazados en el” **Plan de Desarrollo Educativa Institucional** “,en relación directa con los grandes objetivos nacionales y las aspiraciones sociales económicas de la población.

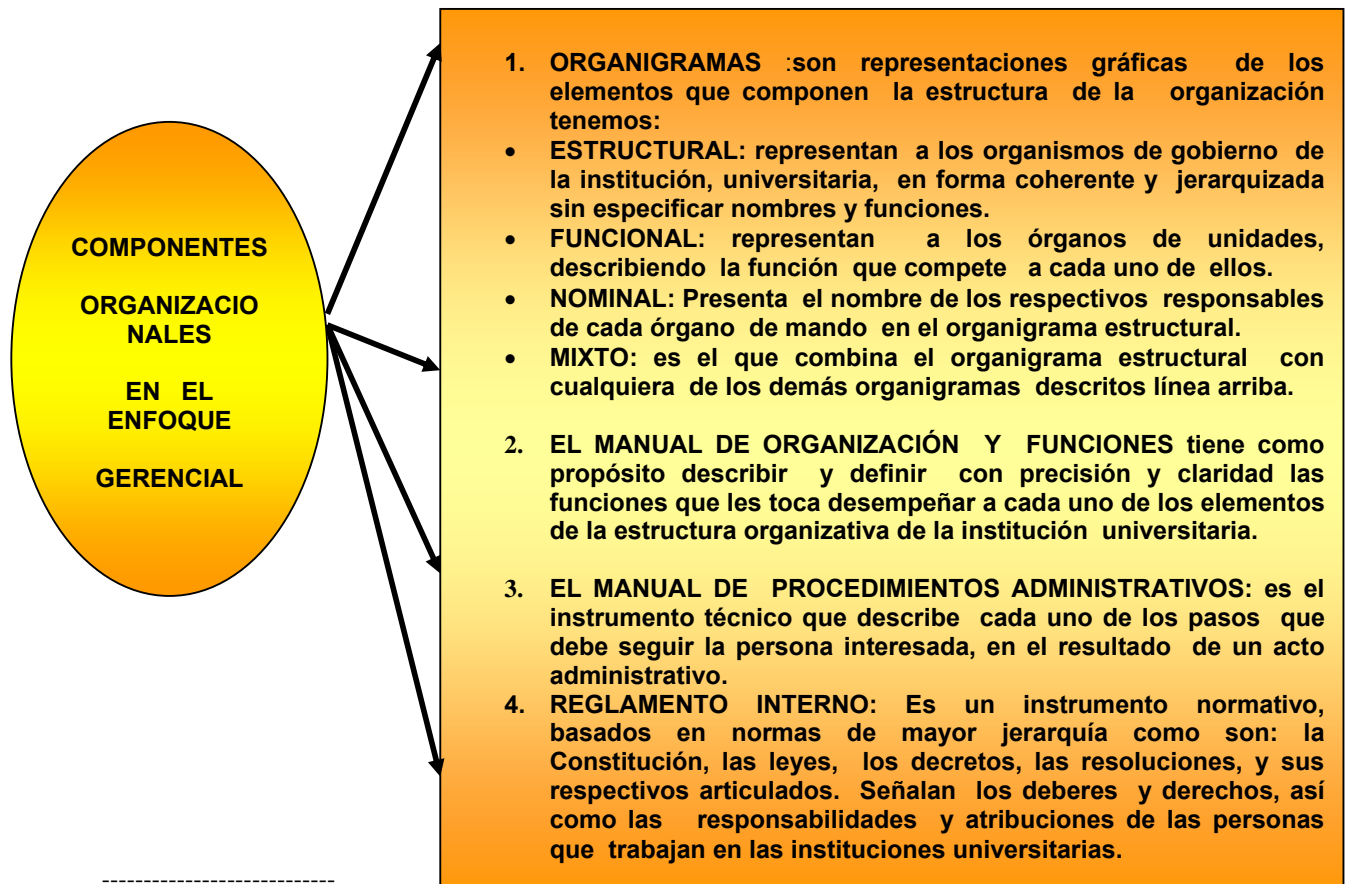
b) ORGANIZACIÓN:

Según QUINN, Robert Y OTROS (1995 :112) ,definen que la organización Es el proceso de dividir el trabajo en componentes manejables y de signar actividades para lograr con la mayor eficiencia posible los resultados deseados.(15)

“ Quiere decir si, la planificación ofrece las herramientas para decidir donde desea ir ,y cual es la mejor forma de llegar ahí , la organización ofrece herramientas para realmente llegar allí”.

Para **KAST Freenon E .Y. ROSENZWELG Yames, (1988)** , afirma que Los principios que orientan a toda organización son : “La especialización organizacional y la división del trabajo el de jerarquía , el de autoridad responsabilidad y obligación el de mano de obra , de control , el de línea y Staff”.Sin duda , la organización en opinión de diversos autores permite de manera metódica y eficiente alcanzar la meta , que la institución universitaria centros educativos se han propuesto lograr una organización administrativa de calidad .Para lograr dicha calidad administrativa deben tener presente los siguientes componentes organizacionales como: **Las organigramas, el Manual de Organización funciones. EL Manual de Procedimientos Administrativos, y el Reglamento Interno, Estatuto de la Universidad (16).**

ALVARADO OYARCE Otoniel. Supervisión Educativa orientada al Control de Calidad Derrama Magisterial Servicios Gráficos Lima – Perú -2001



(15)QUINN R .OTROS Maestría en la Gestión de Organización.1995 pág.112.

(16)KAST, F, ROSENZWELG, J .Administración en las Organizaciones Enfoque de Sistemas y de Contingencias .1988.

c) DIRECCIÓN:

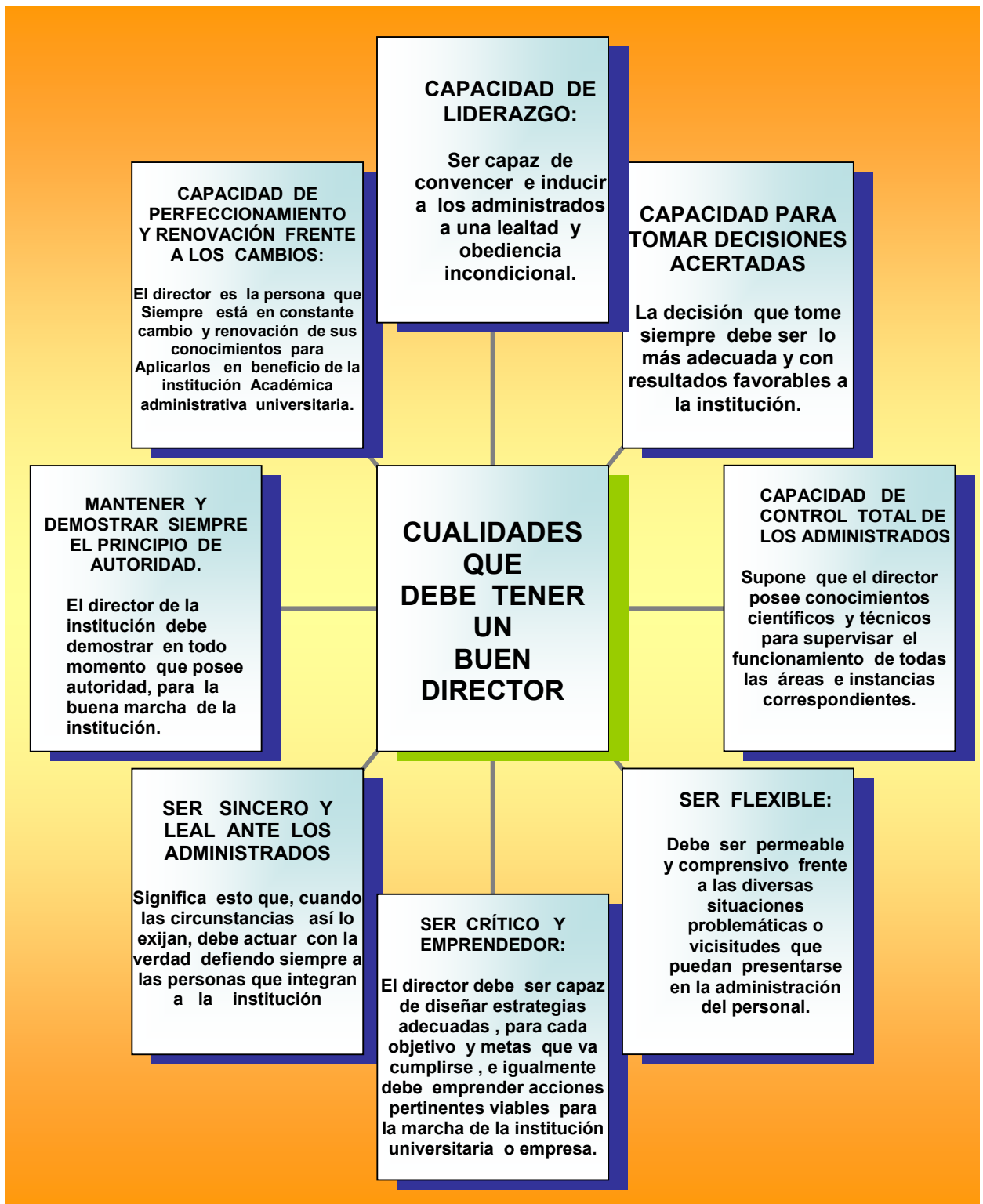
Como señala **THOMPSON A, Y STRICKLAND, A . J (1995: 2)**. “Una buena estrategia y su adecuada implementación son las señas más confiables de una buena dirección “ (17)

Por su parte **ALVARADO OYARCE (2000:105)** define. “Es la tarea mediante el cual el administrador se relaciona con sus subalternos para ejercer su autoridad sobre ellas a través de una serie de herramientas y técnicas que son inherentes a quien obtengan un cargo gerencial o directivo; en la dirección de las organizaciones es necesario distinguir la autoridad del director, debe tener como sustento la capacidad de liderazgo ,de tal manera que los administrados cumplan sus funciones y deberes proactivamente a fin de alcanzar calidad académica administrativa de una institución universitaria con un imagen institucional.

En la dirección de las organizaciones o instituciones universitarias a nivel de Post- Grado es necesario aplicar una serie de técnicas estrategias pertinentes viables para cada contexto social imperante , y esto conllevará sin duda a optimizar los esfuerzos y el logro de las metas previstas como es la calidad académico- administrativa y el desempeño docente en los estudiantes de maestría de alto nivel académico; en todas las instituciones educativas universidades y la Unidad- de Post-Grado , las cualidades que debe tener un buen director son: (observar el cuadro).

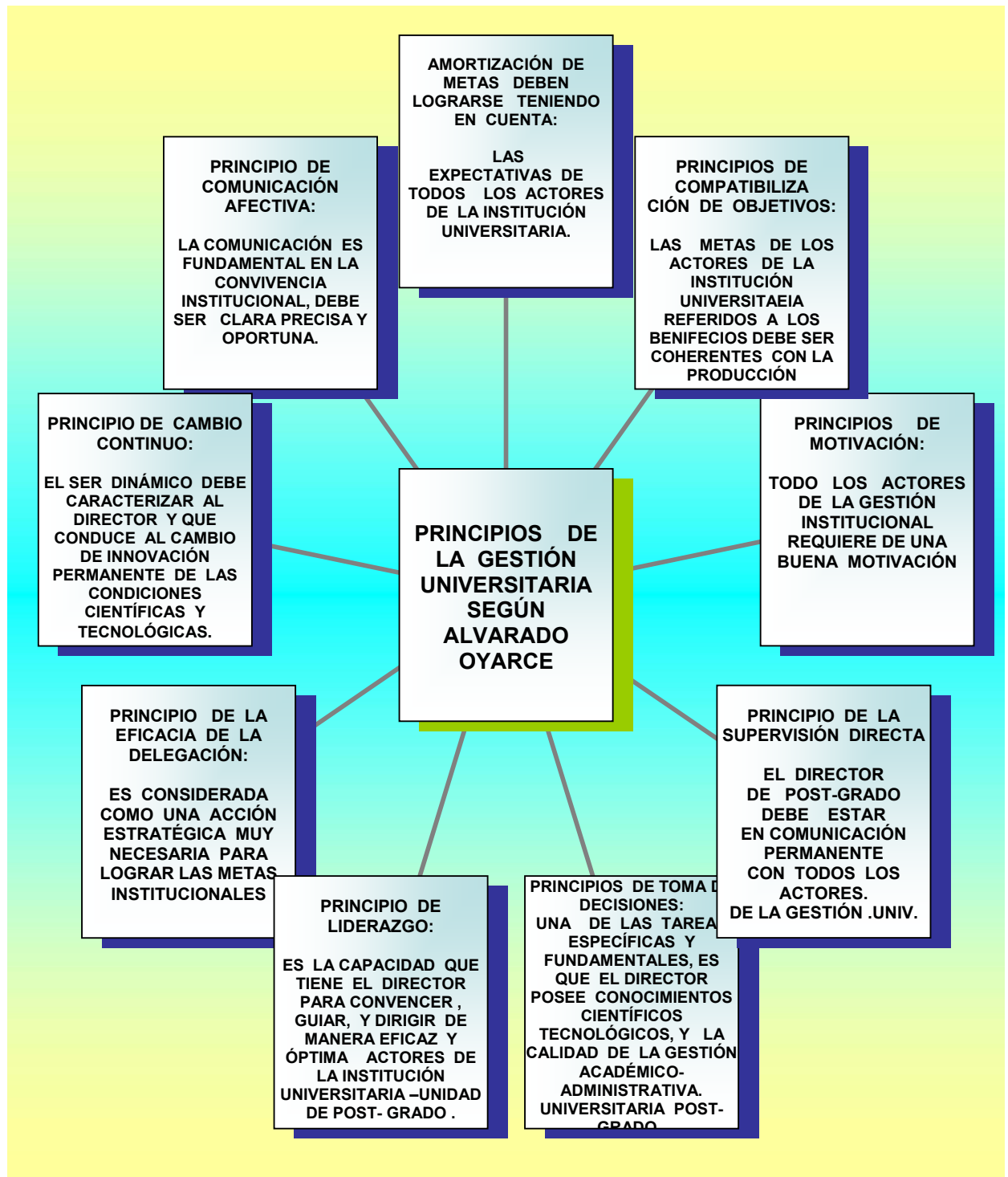
Para ALVARADO OYARCE (2001: 23) . El control de calidad académica Universitaria permite una serie de ventajas: prevención de deficiencia uniformidad en los proceso y productos ,incremento de la productividad mayor aceptación de parte de la sociedad, flujo de información retroalimentación ,mejoramiento continuo e innovación y reducción de costos.

(17) THOMPSON, A y STRICKAND, J Dirección y Administración Estratégica. 1995 .pág.2



Para **ALVARADO OYARCE**, Los principios que deben guiar la dirección de una institución universitaria:

b) TOMA DE DECISIÓN:



En la gestión de calidad académico -administrativa revista gran importancia el toma de decisiones, así como el liderazgo de calidad.

Según GALLEGOS .J. (2004:116),señala “Quien enfrenta hoy reto de dirigir una institución universitaria ,más que un administrador tendrá que ser necesariamente un líder para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos ,se deduce que no basta con reunir requisitos necesarios para el cargo , ni acumular una larga trayectoria docente y directiva , si no también una visión , misión que trascienda los parámetros de la institución universitaria .

El sistema de la institución universitaria necesita directores líderes que combine los procesos de calidad con los procesos de aprendizaje y sea movilizados del cambio académico , pues la actitudes conservadoras ya son factores limitantes ,quienes no se esfuerzan por cambiar su estructura mental de jefe a líder ,jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa.

Tomar una buena decisión es sinónimo de un liderazgo de calidad; la historia de los negocios y corporaciones demuestra la existencia de relevantes y connotados líderes, que con sabias decisiones condujeron al éxito a la empresas que tuvieron bajo su conducción . Por ejemplo el caso del ex presidente director de **General Electric Company John F. Welch, J** que un artículo publicado en la década del 90 en la revista Fortime plantea seis normas para una gestión y decisión eficaz:

- **Afrontar la realidad tal como es , y no como desearía que fuese**
- **Sea sincero con todos**
- **Lidere en lugar de gestionar**
- **Cambie antes de que se vea obligado a hacerlo**
- **Si no cuenta con una ventaja competitiva no compita**
- **Controle su propio destino, de lo contrario otros lo harán.**

Por su parte ODIORNE, G. Y QUINN (1995: 34), en forma acertada, nos recomienda los siguientes pasos:



c) **DELEGACIÓN:** Resaltando la importancia y significado que reporta la delegación eficaz.

Según QUINN, ROBERT Y OTROS (1995:53), define la delegación "Como el simple proceso de asignación de tareas a los subordinados ; se la persigue por sus beneficios importantes para el directivo ,ya que le deja más tiempo libre, permitiendo así que centre su atención en temas más significativos; también se le considera a la delegación como clave de la información y desarrollo de los subordinados y de la organización sabia de los

recursos organizativos. Nos recomienda ocho claves básicas para una delegación eficaz tenemos: (Ver el cuadro) CUADRO N°8

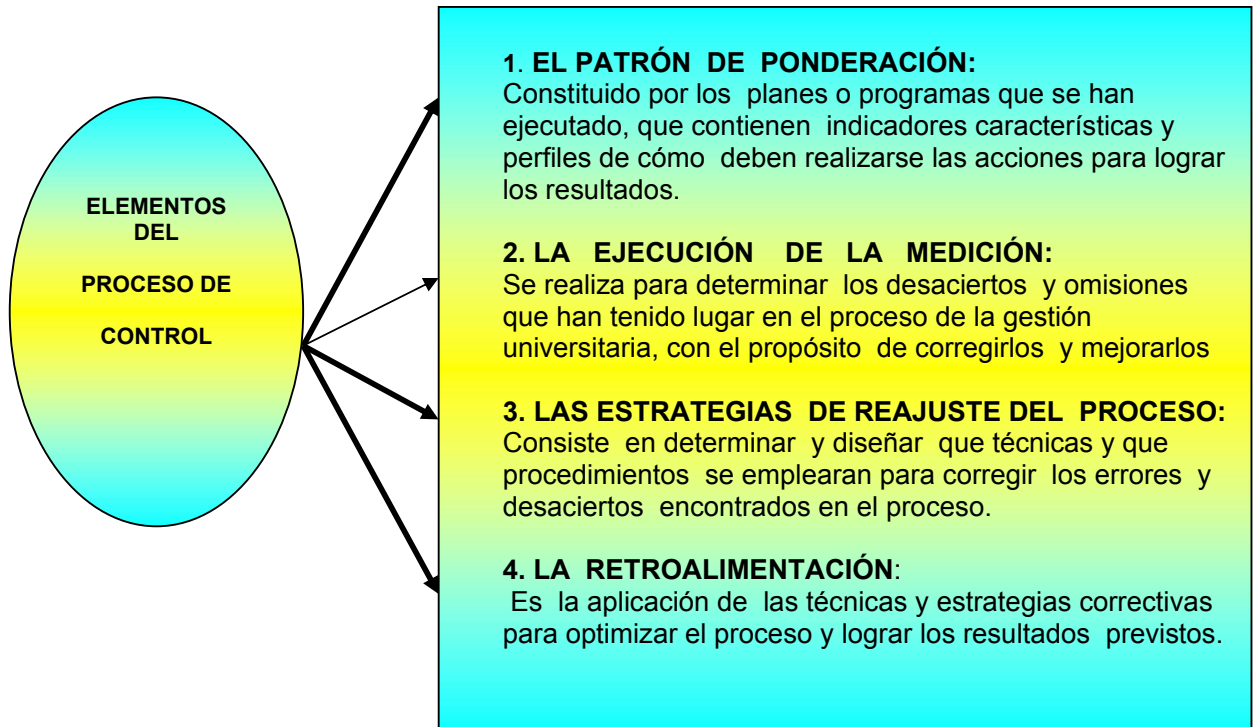


Realmente los ocho claves recomendados por **QUINN, ROBERT Y OTROS**, son de suma utilidad en el proceso de delegación eficaz y adecuada para un verdadero y exitoso trabajo en equipo; seguir estos pasos, sin duda nos conducirá a la dinámica y eficiente conducción de la institución universitaria o empresa.

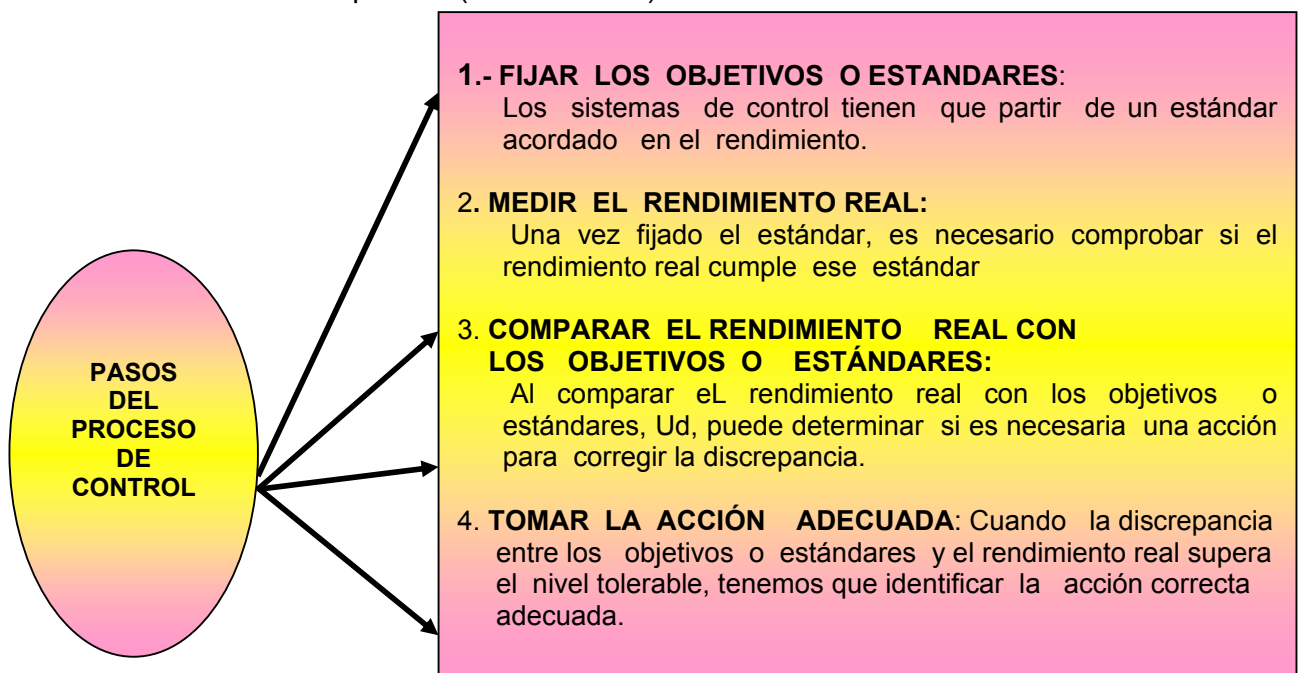
d) CONTROL

Según **ALVARADO O (1998:145)**. El control en la gestión administrativa consiste "En evaluar, medir, ponderar los resultados de lo ejecutado, con lo previsto plan o programa de desarrollo de la institución universitaria o

educativa ,pudiendo, ejercer dicho control durante todo el proceso y al final del mismo “; el propósito fundamental del proceso de control es lógicamente verificar para corregir , es decir retroalimentar el procesos, los elementos del proceso control son(Ver el cuadro) N° 9



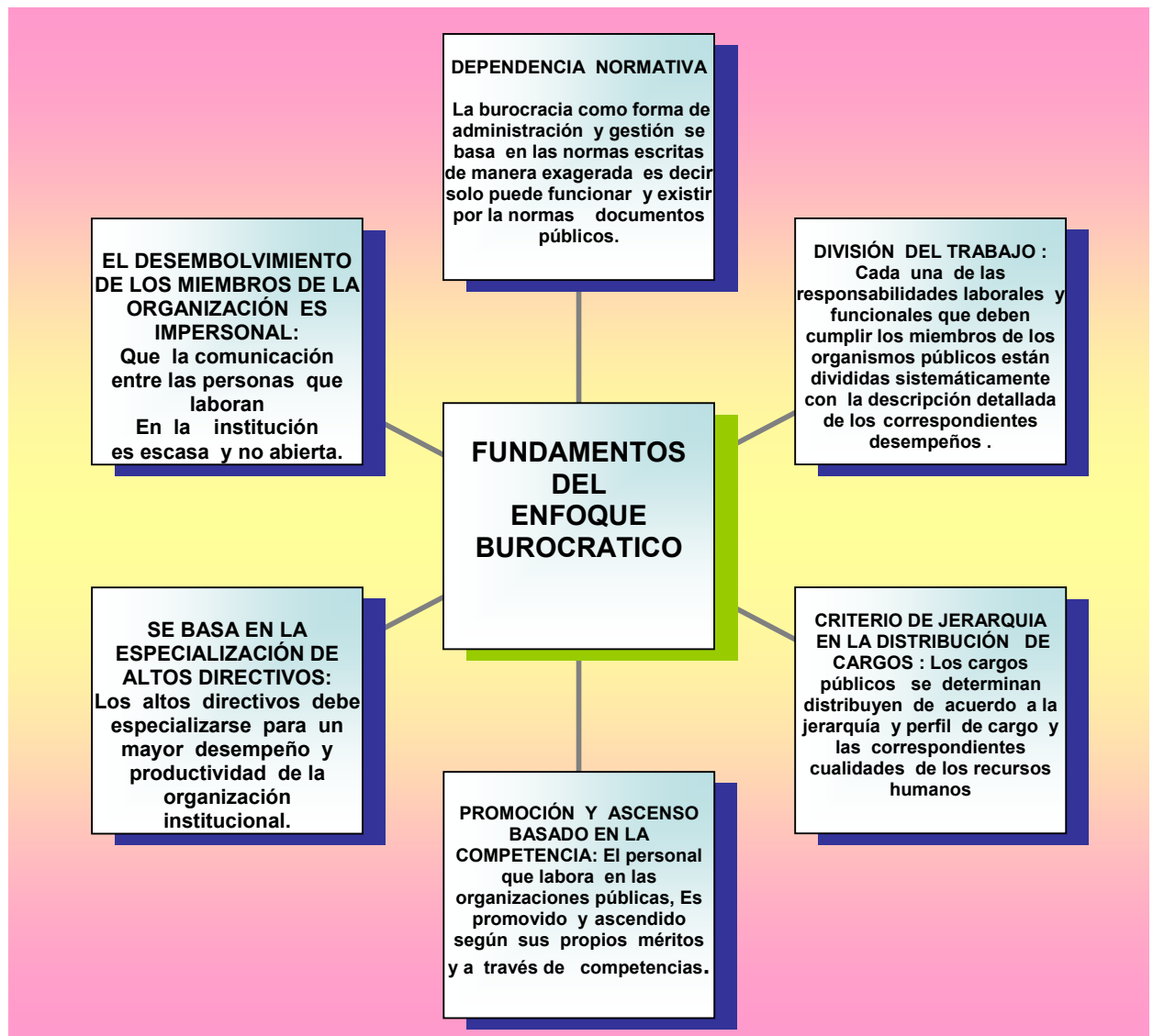
Según QUINN Robert y OTROS (1995 : 130) .Nos dice que el proceso de control tiene cuatro pasos : (Ver el cuadro) N° 10



Los pasos señalados por los autores citados permiten llevar a cabo un sistema de control con mayor eficiencia y eficacia, permitiendo corregir errores procedí mentales o logísticas oportunamente y conducen hacia un mayor utilización de los recursos y optimización de los resultados.

3° ENFOQUE BUROCRÁTICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Para **WEBER** citado por **STONER Y OTROS (1996 : 49)**, define la burocracia “Es una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de dicha organización, sus fundamentos son: Ver el cuadro N° 11



Para **ALVARADO OYARCE (1995)**, Con respecto a las ventajas y desventajas del enfoque burocrático nos indica lo siguiente (Ver el cuadro N°



2.3.3. CULTURA DE LA CALIDAD

Para mantener una estructura centrada en satisfacer las necesidades y las expectativas de los Clientes, debe lograrse una Cultura de la Calidad en todo el personal de la empresa o Institución educativa, liderada por la Alta Dirección en la consecución de una mejora continua de la calidad y de la productividad; estas ideas constituyen las bases de la Calidad Total, que es una modalidad de gestión de la Calidad conocida por Gestión de la Calidad Total (Total Quality Management, TQM), la cual se resumen en: **La Calidad Total (TQM)** es una

modalidad de gestión de la calidad cuyo objetivo consiste en obtener un elevado y permanente nivel de competitividad de la organización sobre la base de adquirir un compromiso total de gerencia y de todos los empleados en la obtención de una total satisfacción del cliente mediante una mejora continua de la calidad.

De acuerdo con la Norma UNE 66-001-92 el Control de la Calidad es el Método o Técnicas y Actividades de carácter operativo mediante el cual podemos medir la Calidad Real, Compararla con las Normas y Actuar sobre la Diferencia; **de acuerdo a la Norma el Control de calidad tiene dos objetivos fundamentales:** Mantener bajo control el proceso y eliminar las causas de defectos. **El Moderno Control y Gestión** de la Calidad presenta actualmente tres líneas de trabajo:

El Control Off Line de Taguchi para el Control Estadístico de la Calidad, cuyo objetivo es lograr productos poco sensibles a las causas de variación, minimizando, al mismo tiempo, la función de pérdida. La Metodología usada es la de los Diseños de Experimentos y la utilización de los Modelos Multivariantes.

1. **La Gestión de la Calidad Total (TQM) que esta creando una nueva cultura de la calidad a nivel de empresas**
2. **Aseguramiento de la Calidad mediante la Organización y que permita a** la empresa todo tipo de acciones planificadas y sistemáticas para la satisfacción del cliente en sus exigencias de calidad.
3. **La calidad debe entenderse como, una cultura , es decir, todo un hábito** de hacer las cosas bien y de respetar lo que se ha acordado y **establecido; el buen trabajo se basa en la confianza , la cual** surge entre dos entes , cuando existe la seguridad de que se respeta lo establecido entre ambos; si no hay respeto no hay confianza y por lo tanto no se puede delegar autoridad para el cumplimiento de un objetivo común , en consecuencia: “No se puede producir con calidad sin disciplina”; la calidad es un hábito porque se debe de llevar a cabo todos los días de manera natural y voluntaria; por tanto, además de la disciplina , deben estar presente la

constancia y la perseverancia como factores importantes en la cultura de calidad .

La primera es la voluntad que identifica objetivos continuamente y la segunda es la voluntad que acepta los sacrificios necesarios para alcanzar dichos objetivos, “ lo que importa es el objetivo y no el tiempo para alcanzarlo”. El principal promotor de la calidad, no puede ser un especialista , sino cada uno de nosotros , por lo tanto “ la calidad empieza conmigo” ; la calidad se exige de los demás cuando uno es el primero en hacer las cosas bien y el primero en respetar a los demás a través de sus acciones .

La congruencia. Es la pieza clave para el éxito en la promoción y desarrollo en la calidad; es una actitud fácil de predicar pero difícil de demostrar en el diario quehacer, aquí radica la importancia del compromiso y voluntad de la alta dirección de una empresa al iniciar un proceso de cambio hacia la calidad; sin estos factores nunca se llegara a la calidad total razón por la cual “la calidad se predica con el ejemplo”; la calidad empieza con la educación y termina con la educación , porque el medio y finalidad de la calidad es el desarrollo estable del hombre de la empresa; entonces que las diversas herramientas, métodos y técnicas son necesarios y deben estudiarse para solucionar problemas, una vez que se está consciente de ellos, el conocer todos lo métodos no implica que se conoce y aprenda la calidad, **“la calidad no es un conjunto de conocimientos, es toda una cultura”**.

EL MODELO EFQM DE EXCELENCIA

El modelo de gestión de la calidad total que establece los criterios que sirven de base para el premio europeo a la calidad ha sido sometido a revisión recientemente . En 1997 se creó un grupo de trabajo en **la EFQM** para el desarrollo del modelo, que comenzó con una extensa recogida de información de miembros de esa asociación y de otras fuentes relevantes

finalmente, después de un año, la información, ideas y experiencias, se plasmaron en un primer borrador del **nuevo modelo EFQM** para solicitarles sus opiniones sobre el mismo. **El anteproyecto** fue entonces juzgado también por un grupo de compañías seleccionadas con diferentes tamaños, sectores y madurez en cuanto a su aplicación de la gestión de la calidad, las cuales comenzaron a utilizarlo con el fin de valorar su utilidad.

Después de una larga y extensa fase de feedback, el grupo de revisión del modelo analizó la información recogida y formuló una versión final del mismo, que ha sido difundida oficialmente en abril de 1999, de este modo el anteproyecto proponía 11 criterios, divididos como antes en “**criterios agentes o facilitadores**” y “**criterios resultados**” (Quaglia, 1998 a: 15). **Criterios agentes o facilitadores.** Lo que la organización está haciendo:



La innovación y el aprendizaje se planteaban en el proyecto como elementos adicionales al modelo y flujos de realimentación del mismo; tras el largo periodo en el que el anteproyecto fue revisado por expertos, empresas e instituciones, se optó por simplificarlo.

2.3.4. LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

La administración es esencialmente teórica, más como disciplina aplicada es esencialmente práctica, técnica, dinámica y compleja, influye en los procesos

sociales y recibe la influencia de ellos. La pureza y la eficacia de la administración dependen de la evolución de los elementos que lo componen.

Según Lemus (1995:27), los componentes que conforman el proceso administrativo son básicamente tres: el humano el estructural y el económico.

Por consiguiente es un proceso dinámico y evolutivo que se adapta continuamente a las condiciones políticas, sociales, económicas y tecnológicas e influye en ellas.

Es condicionada por ellas y las usa para lograr en la forma más satisfactoria posible, los objetivos que persigue; el hombre investiga, prevé y planifica continuamente en todos los actos de su vida.

Por su parte **Sverdlik (1991:07)**, afirma que el arte de la administración se refiere específicamente a la práctica de la misma que obliga a tomar decisiones, solucionar problemas y elaborar planes de acción, a menudo basados en datos incompletos e in verificables, donde las demandas humanas de papel del liderato del gerente, su empatía, y en su experiencia, basada en la información, más que en el uso de modelos de decisión muy elaborados, fórmulas, diseños experimentales y el uso y aplicación de computadoras, los cuales tienen sin embargo una importancia cada vez en el trabajo organizacional.

En tal sentido la administración universitaria consiste en crear las condiciones físicas, sociales, culturales y económicas que faciliten y ayuden las tareas de investigar y aprender, que realizan investigadores, maestros y alumnos; comunidad a la cual sirve.

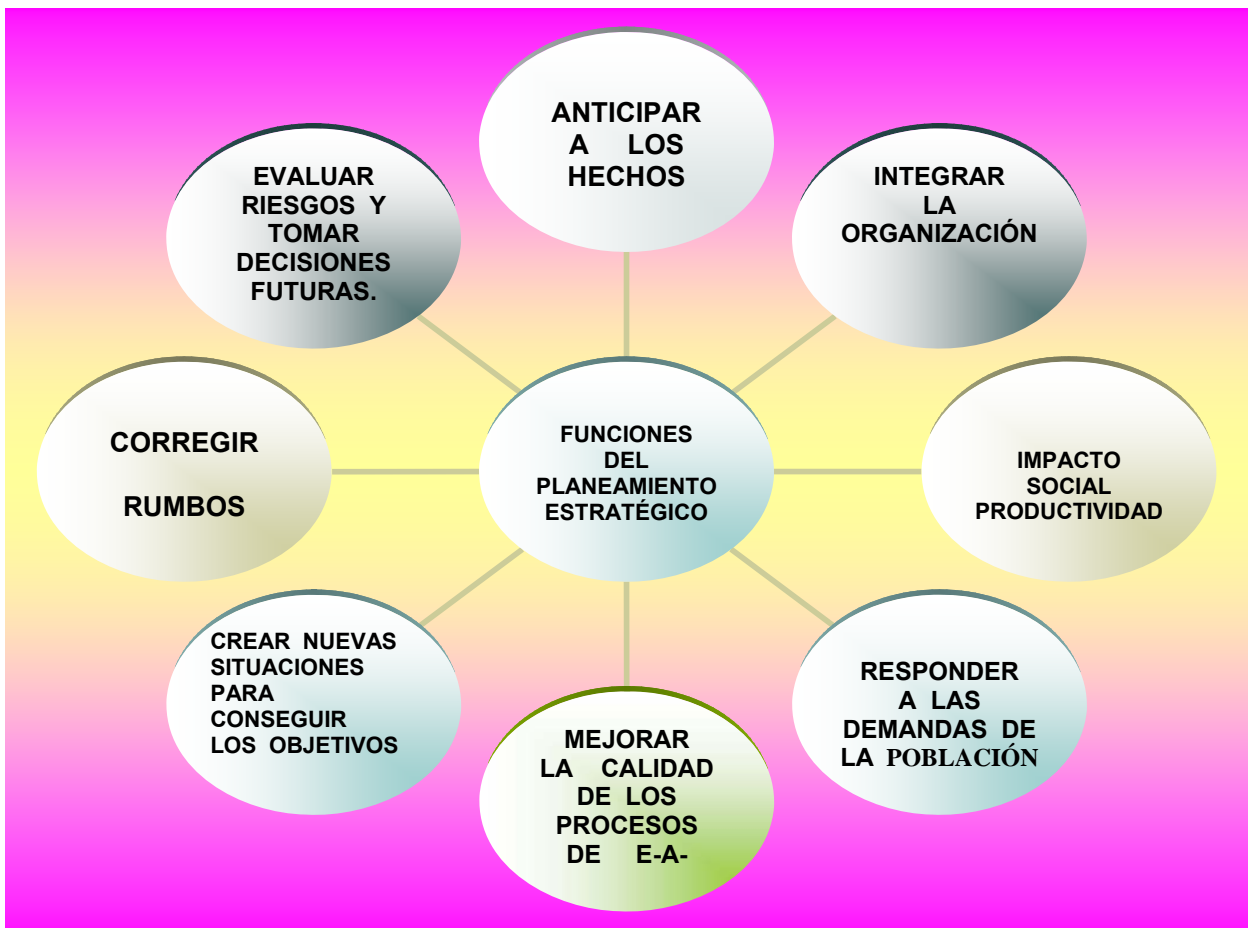
Los principios en el proceso administrativo son básicos pero no dogmas, depende de las situaciones o realidades las funciones son:



Los directivos de las instituciones de educación superior manifiestan las necesidades de consolidar y asegurar la supervivencia de las mismas y trabajar los temas administrativos, no basados en la moda de los conceptos, sino desarrollando opciones para apoyar y mejorar el alcance del trabajo cultural en la comunidad. Para lograrlo, se proponen un modelo basado en los elementos de la planeación estratégica cuyos principales elementos son:

La definición del **QUÉ**, la concreción de las aspiraciones de los directamente involucrados en las instituciones de educación superior, estudiantes y representantes de la comunidad, autoridades académicas,

evaluar con claridad y objetividad la situación presente de la organización, identificando los aspectos del entorno 80y a nivel interno de la organización que le afectan los resultados para fijar un punto de partida en el trabajo del nuevo período; del **CÓMO**, definir estrategias, políticas y las diferentes acciones a seguir para obtener los resultados propuestos. Estos elementos los entendemos como las acciones que buscan asegurar el reconocimiento y permanencia de la institución educativa superior. Se puede entender también como la configuración de criterios para orientar las decisiones fundamentales, como un conjunto de políticas para llevar adelante las actividades requeridas por la organización, respondiendo a la pregunta qué hacer para cumplir con la misión de la institución. Una de tales funciones, el planeamiento estratégico, permite:



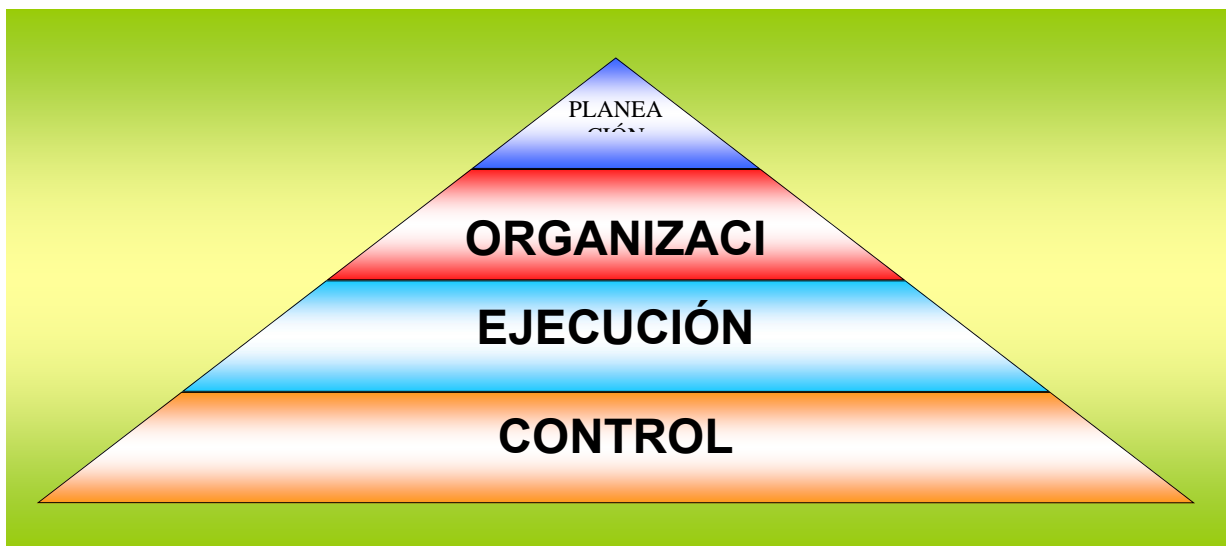
El análisis de la situación, que es el **DIÁNOSTICO**, determina en base a la información obtenida las **fortalezas, debilidades, oportunidades, amenazas y alternativas de solución**. Consiste en sistematizar la

información de los principales resultados o indicadores de éxito: repitencia, característica del proceso de aprendizaje, administrativo académico también establece e identifica situaciones problemáticas en el ámbito de **evaluación de la institución educativa como:**

1. **Área general** : metas institucionales
2. **Área de insumo** : objetivos curriculares ,selección de alumnos, selección de docentes ,recursos tecnológicos, financieros y físicos,
3. **Áreas de procesos:** enseñanza-aprendizaje, información académica, gestión y clima institucional.
4. **Área de resultados:** eficacia académica, gestión administrativa económica relaciones institucionales vigencia de los conocimientos.

1º GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos. Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización ejecución y control, desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.



2º GERENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El término Gerencia, de acuerdo con **Mendivil (1999:109)**, se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización,

dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar determinados objetivos.

Por su parte, **Ditcher (1990:97)** expresa que la gerencia no es una vía en un sólo sentido; consiste no sólo en dar órdenes y esperar que se cumplan, sino, se debe considerar a los colaboradores como socios y no como subordinados. Un gerente inteligente, comprende que la gente desarrolla su más alto potencial cuando está motivado por crecer y desarrollarse. Por ello, el éxito del gerente depende del respeto, tanto del que da, como el recibido. Es impropio hablar de gerencia educativa en una organización donde existe carencia de liderazgo e irrespeto a los valores individuales y grupales. Si la organización no posee un efectivo control o supervisión es incorrecto hablar de gerencia. En las instituciones educativas superiores, el rector es el supervisor nato y permanente del plantel; por ello se constituye en pieza clave en la marcha de una universidad preocupada por lograr una educación de calidad.

Además del rector, el gobierno de la organización de una institución de educación superior está presidido por el vice rector, los decanos de las diversas Facultades, etc., quienes tienen la responsabilidad de planificar, organizar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar. Evidentemente, que para cumplir con las funciones previstas en la normativa legal vigente, el rector debe poseer ciertas cualidades como conductor de una organización al representar sus capacidades y fortalezas básicas. Dentro de esta perspectiva, un rector no es un funcionario con simples condiciones; sino, requiere preparación, una clara conciencia profesional y un concepto muy riguroso de colaboración y participación ciudadana. En este contexto, un buen líder educativo es aquella persona con ideales elevados y habilidad práctica para lograr el funcionamiento armonioso de la institución de educación superior, tomar decisiones oportunamente y conciliar los diferentes intereses de la organización para alcanzar los objetivos preestablecidos que inducen, a través de su gestión administrativa, a los subordinados como equipos de trabajo, a alcanzar los propósitos y metas de la organización educativa.

Les corresponde al rector, vice rectores y decanos, planificar, organizar, dirigir, controlar y supervisar las actividades, planes, programas y proyectos que la institución que debe desarrollarse para lograr los niveles de eficiencia requeridos. En cuanto a la planificación, los directivos tienen la responsabilidad de planificar al procesar las políticas educativas de instancias superiores, formular diagnósticos reales de la institución, estableciendo prioridades para definir objetivos, metas y estrategias que orientan el plan anual de la universidad realizado por el equipo técnico docente, previa presentación de los lineamientos para su elaboración.

3° EJECUCIÓN CURRICULAR EN LA ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA

La ejecución curricular se considera como un subsistema dentro del sistema administrativo de la universidad; y siendo la organización el ordenamiento de los distintos elementos que intervienen en el hecho educativo, la supervisión debe organizarse siguiendo los mismos patrones de la administración educativa. Hay necesidad de la organización para lograr una mejor armonía y un mejor rendimiento de los elementos de acuerdo con los objetivos que se persiguen, la modalidad del trabajo y las circunstancias imperantes.

4° PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Según **Lemus (1995:136)**, la organización en la administración en Educación Superior como de cualquier otra actividad humana, debe hacerse dentro de determinados principios y al respecto se proponen los siguientes:

- Centralización de la actividad ejecutiva.
- Delimitación clara de las responsabilidades, las líneas de autoridad y los campos de jurisdicción.
- Empleo de supervisores generales y específícoslos supervisores específicos son funcionarios técnicos y no deben tener atribuciones administrativas.
- El directivo de una institución de educación superior es funcionario técnico y administrativo.

- La supervisión específica debe organizarse en forma vertical
- Debe haber cooperación, coordinación y flexibilidad en la organización y el trabajo dentro de la supervisión técnica y la administrativa.

5° TIPOS DE ORGANIZACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Entre los principales tipos de organizaciones en la educación superior tenemos:

Dualístico-extrínseco: La supervisión se reduce al aspecto técnico-académico siendo externa al sistema y suplementaria al mismo. El supervisor es un funcionario adjunto, suplementario, que no tiene funciones administrativas. Es un sistema dual de organización porque el docente tiene dos jefes, uno técnico y otro administrativo; tiene la ventaja de que el supervisor se descarga de obligaciones administrativas, pero tiene la desventaja de que no tiene una autoridad ejecutiva, sino sólo una función de asesoramiento y, por ello, muchas de sus disposiciones se quedan sin realización.

Sistema unitario-centralizado: La supervisión se reduce al aspecto administrativo o bien está depositada la parte técnica en los mismos funcionarios administrativos, o constituyen cuerpos distintos pero colocados dentro de la misma línea de autoridad, aunque con campos diferentes de jurisdicción. De éste existen varias modalidades como el “unitario-no especializado” en donde no hay supervisores específicos para el área técnica y el área administrativa, y el “unitario-especializado” cuando se da un cuerpo de supervisores encargado del aspecto administrativo solamente y otro cuerpo para la supervisión de las distintas disciplinas académicas del currículo u otros aspectos de la enseñanza, tales como métodos y materiales educativos, ayudas audiovisuales, orientación escolar y vocacional, etc.

El sistema unitario-nucleado: Consiste en una forma de organización en la cual se emplean directivos de instituciones de educación superior, quienes se responsabilizan de las funciones de la supervisión del conjunto de escuelas que forman parte del núcleo. Los supervisores generales y específicos

proporcionan ayuda técnica y administrativa a los directores del núcleo y éstos se encargan de transferirla a los directores y docentes de la institución. Este sistema ha probado ser eficiente.

El sistema departamentalizado: Más adecuado para sistemas que tienen departamentos; es decir, se refiere a una organización interna de este servicio dentro de las instituciones de educación superior que tienen gran número de docentes y que, por lo mismo, justifican una departamentalización. La ventaja de este sistema estriba en que se aprovechan los mismos elementos de la institución para organizar el servicio, y por lo tanto, no es indispensable aunque si deseable la existencia de personal especializado para la supervisión, pues de existir éste, su función la desarrollan a través de los directivos de los distintos departamentos. Esto permite una labor coordinada y cooperativa dentro de las instituciones y logra la participación de los diferentes elementos del personal, considerándose a todos responsables del mejoramiento de la situación educativa.

2.3.5. PLANIFICACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En la Planificación de la Educación Superior Universitaria, todos los actores deben cambiar proactivamente, aplicando el Modelo del Diseño curricular presentado por el Dr. Castro Pereyra y la Dra. Natalia Rodríguez; se lograría alcanzar con éxito”, la calidad de la Gestión Académico-Administrativa”; se define como el conjunto de procesos, previsión, realización y control, de las experiencias de aprendizaje proactiva-deseable, en una población estudiantil universitaria determinada; el diseño del proceso curricular en la planificación universitaria.

Según la propuesta del Doctor **Manuel CASTRO PEREYRA** y la Doctora **NATALIA RODRÍGUEZ DEL SOLAR**, nos proponen un **Modelo de Diseño del Proceso Curricular** con los siguientes elementos: (18)

1. Elaborar el currículo.
2. Instrumentar la aplicación del currículum.
3. Aplicar el currículum.

4. Evaluar el currículum.

1. ELABORAR EL CURRÍCULO: Tenemos:

1.1. ELEMENTOS DE INICIACIÓN Y ORIENTACIÓN (INO) COMPRENDE:

1.1.1. Fundamentos sociológicos, históricos, económicos, sociales, Políticos
Legales nacionales y regionales vigentes.

1.1.2. Perfil Profesional

1.1.3. Prospectiva.

1.2 ELEMENTOS DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN (P.L.O)

1.2.1. Elaborar el plan de estudios.

1.2.2. Desagregar objetivos curriculares.

1.2.3. Estructurar los cursos.

1.2.4. Diseñar el sistema de evaluación.

1.2.5. Elaborar los sílabos.

1.3. ELEMENTOS- PARTICIPACIÓN-ADMINISTRACIÓN (P.A.A)

1.3.1. Potencial humano.

1.3.2. Recursos económicos.

1.3.3. Recursos físicos.

2. INSTRUMENTAR LA APLICACIÓN DEL CURRÍCULO:

2.1. Entrenar a los profesores.

2.2. Elaborar los instrumentos de evaluación.

2.3. Seleccionar y/o elaborar los recursos didácticos.

2.4. Ajustar el sistema administrativo al currículum.

2.5. Adquirir y/o adaptar las instalaciones físicas.

3. APLICAR EL CURRÍCULO:

3.1. Orientación para fijar los objetivos de aprendizaje.

3.2. Adaptación por niveles educativos.

3.3. Coordinación con el aparato administrativo.

3.4. Apoyo de los recursos didácticos.

3.5. Supervisión curricular.

4. EVALUAR EL CURRÍCULO:

4.1. Evaluar el sistema de evaluación.

4.2. Evaluar los sílabos utilizados

4.3. Evaluar el plan de estudios.

4.4. Evaluar los objetivos curriculares

EL MODELO DEL DISEÑO CURRICULAR PROPUESTO:

Es un proceso **dinámico, de continuo, participativo, sistemático, técnico** en la que se distinguen cuatro procesos; en la primera elaborar el currículo, encontramos al sílabo dentro de los elementos de planificación y organización, debemos recordar que los elementos de los cursos se originan a partir de los elementos del plan de estudios, es decir que los fundamentos, objetivos, contenidos, metodologías y la evaluación consignados en el sílabo de cada curso deben ser congruentes con los fundamentos, objetivos, metodologías y evaluación propuestos en el plan de estudio respectivo.

De acuerdo al modelo presentado por la **DRA. RODRÍGUEZ**, todo plan de estudio debe tener presente las siguientes características antes de su ejecución:

VERIFICABLE .Cuando el currículo responde a una planificación seria con criterios explícitos.

SISTEMÁTICO; Es decir que reúna una serie de procesos o actividades de aprendizaje-enseñanza, organizados y programados de acuerdo al contexto.

CONTINUO; Que presente un sistema de evaluación formativo y sumativo a nivel de micro, meso y macro planificación.

FLEXIBLE; Un plan capaz de sufrir los ajustes necesarios a cualquier nivel suficientemente dinámico, para que garantice su adaptabilidad a nuevas situaciones.

Todo plan de estudios debe lograr las siguientes características: Congruencia, viabilidad, continuidad e integracional desarrollarse esta propuesta, garantiza que el programa elaborado bajo ese marco de exigencia, cumple con los estándares de” **CALIDAD DE GESTIÓN ACADÉMICO –ADMINISTRATIVA** el **DESEMPEÑO DOCENTE**”; en todas las Universidades del Perú, sí se podría, afirmar entonces que se aproximan hacia el éxito , por supuesto esta oferta sirve para , aquellas universidades que se encaminan, hacia la calidad y la excelencia académica y que a su vez planifican especialidades ó carreras que se dirijan a satisfacer a las necesidades y demandas de entorno social nacional, así como internacional.

Se debe tener presente que las Universidades de Educación Superior en su **MISIÓN VISIÓN**, deben ser entes sociales que contribuyen al desarrollo socioeconómico-político, cultural, al igual que a la investigación en el País; socioeconómico-político, cultural, al igual que a la investigación en el País. Estas son a su vez instituciones expuestas a las transformaciones del fenómeno de la globalización; en ese sentido las ofertas de la calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente debe responder con los criterios adecuados para generar un impacto social económico del país; la calidad y la excelencia académica son temas que competen a las casas de enseñanza Superior Universitaria pues son un componente necesario y obligado en el diseño de programas académicos.

Las universidades públicas de referencia en el ámbito de la educación de Maestría y Doctorado y a distancia, tiene como uno de los ejes fundamentales en su plan estratégico impulsar una política de calidad en todas las actividades académicas como: docencia, investigación y gestión, tanto en su sede central como en los más de centros universitarios asociados repartidos por todas la geografía del estado, y los centros de apoyo en el extranjero.

La calidad es uno de los objetivos a conseguir en máxima satisfacción de los grupos de interés, externos e internos, con los que estamos concernidos: estudiantes, docentes Centros Universitarios Asociados, Administración Pública y la Sociedad.; es una Unidad Técnica de Dirección y Asesoramiento capaz de coordinar y asesorar la planificación, programación y administración de la problemática y la gestión estratégica universitaria; a través de una orientación técnico funcional a las unidades académicas y administrativas en el ámbito de su competencia, garantizando una efectiva calidad y pertinencia académica tales como:

(18) Educación Superior N°01. Revista Unidad de Post- Grado de la Facultad Educación UNMSM. Lima- Perú. 1998, Pág. 4

1° EL CURRÍCULO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Una de las definiciones más completas la establece **FEENEY (2001:23)**, que ve el currículo como “un plan de estudios que sobre la base de unos fundamentos o racional, organiza el contenido o material en forma secuencial y coordinada para facilitar la elaboración de actividades de enseñanza - aprendizaje y lograr unas metas u objetivos”; en esta definición queda claro los elementos de secuencia y coordinación dándoles así un sentido más explícito que el currículo es toda una experiencia, formalmente organizada, con determinado propósito según una perspectiva filosófica en particular.

El currículo es concebido como el proceso para lograr una educación integral de la persona. En términos generales, el currículo se refiere a lo que es un programa educativo.

Por su parte **GRANDY (1999:102)**, señala: “en cierto modo, podemos entender que toda tarea o experiencia de enseñanza y aprendizaje, que haya sido previamente organizada en o fuera de la sala de clase, viene a constituir o formar parte de un programa educativo. Todo educador que este a cargo de desarrollar un curso o programa educativo; sea éste maestro, supervisor o administrador en una institución educativa debe considerar los elementos o las partes esenciales que lo componen”.

En opinión de **FUENTES (1997:82)** “El currículum es el contenido que se debe asimilar en aras de alcanzar un objetivo, es además un programa, un plan de trabajo y estudio, necesario para aproximarse al logro de los objetivos que se da en un contexto social, influido y determinado por las ideas sociales y filosóficas, políticas, pedagógicas y que comprenden los aspectos esenciales de la carrera, como las más próximas a lo cotidiano, como es el proceso docente-educativo a nivel de disciplina, asignatura y tema”; no obstante, es fácil constatar que no existe una definición precisa de currículum; en algunos casos, la concepción es tan amplia que no precisa nada; un concepto, además de ubicar el objeto o fenómeno en una clase determinada, debe establecer las características que lo diferencien de otros objetos de la misma clase.

Según PEÑALOZA (1995:14) precisa que **“Currículum son todas las experiencias, actividades, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el profesor o tenidos en cuenta por él, con el objeto de alcanzar los fines de la educación”**. En ese sentido, el currículum universitario es un instrumento que orienta el trabajo académico. En él se organizan no sólo las asignaturas, sino todas las actividades de investigación, desarrollo personal y extensión; además de la práctica PRE profesional. A través de la implementación curricular, se proporciona a los alumnos la formación que requieren para el ejercicio profesional. Por tanto, en el currículum, todos los componentes están seleccionados y articulados en función del perfil profesional.

2° EL DISEÑO CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Diseñar un currículum es organizar los componentes que se han determinado como los más adecuados para la formación profesional. Es preciso abordar el diseño desde un modelo determinado; del modo cómo se concibe la formación profesional, de la elección de un modelo de enseñanza-aprendizaje u otro de aprendizaje-enseñanza, dependerá el tipo de currículum que se diseñe.

Para **Alcázar (2002:69)**, es importante recordar cuáles son los planteamientos que nos ofrece la teoría educativa. Precisar cuáles son los aportes y limitaciones de los distintos paradigmas, situarnos en el que consideramos más adecuado para orientar la práctica del diseño y proponer luego un modelo de diseño curricular, que intente dar respuesta a las preguntas que todos los educadores nos hacemos”. Para realizar el diseño curricular hay que tener muy presente las necesidades sociales de determinada comunidad, debido a que es en ésta donde se verá el impacto de tal currículo. Es importante además dejar atrás la tendencia que se tenía de copiar modelos tradicionales de currículo, no es suficiente adaptarlos sino que se hace necesario crear nuevos modelos que respondan a las particularidades de cada comunidad. Para que haya una construcción ideal de currículo es necesaria la participación de los diferentes estamentos que conforman la comunidad educativa, además es muy valioso el aporte que pueda realizar la familia y la sociedad, si se

integran estos elementos básicos para el proceso educativo en la construcción curricular, es posible lograr un currículo que permita el desarrollo individual y la transformación social, además, hacer partícipe al estudiante dentro de su formación es propiciarle autonomía y vincularlo en este proceso.

Según **Alcázar (2002:102-106)**, el proceso de selección y organización de los componentes del currículum, que concluye con la presentación de un documento final: el currículum, requiere:

a) LA PARTICIPACIÓN DE LAS AUTORIDADES DOCENTES Y ESTUDIANTES

El proceso de diseño y su implementación exigen que todos los involucrados en él se sientan comprometidos, porque sólo de ese modo sentirán que el currículum es suyo, comprenderán la filosofía que subyace en él, sabrán que es fruto de un trabajo común y podrán implementarlo adecuadamente. La participación de docentes y alumnos, debe darse en todos los momentos del diseño, aunque el modo de participación varíe en cada etapa. Será necesario, además, que las autoridades universitarias lideren el proceso; su apoyo eficiente y constante permitirá que éste se cumpla en el tiempo y el modo planificados.

b) LA DISPOSICIÓN PARA EL CAMBIO

La utilización de la metodología exige que los profesores y las autoridades tengan un genuino deseo de realizar los cambios que sean necesarios y que asuman las consecuencias que de éstos se desprendan. En los casos de revisión curricular, como producto del proceso, muchas veces será necesario considerar nuevos cursos, quitar algunos del plan de estudios o modificar los contenidos. Esto puede generar resistencias inconscientes entre los docentes porque se verán afectados personalmente. Por esta razón, un cambio curricular sólo será posible, si profesores y autoridades están dispuestos a despojarse de intereses personales o de grupo y a pensar en lo que realmente necesitan los estudiantes.

c). LA CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES:

Sin la participación de los profesores cualquier currículum, por excelente que sea, no servirá para una adecuada preparación de los alumnos. Sólo el compromiso de los docentes y su preparación académica y metodológica, aseguran el éxito de la implementación curricular. Se requiere que los profesores asuman que todas las asignaturas que imparten son oportunidades para el desarrollo de habilidades y estrategias de aprendizaje y la construcción, en el plano personal, de conocimientos significativos. Es necesario, además, que sean concientes de la provisionalidad del conocimiento a causa de la dinámica actual del mismo. Se necesitan profesores que se capaciten permanentemente, que estén abiertos al cambio, que busquen suscitar preguntas en sus alumnos, que desarrollen en ellos la actitud científica que garantice el constante aprendizaje. Cualquier intento de cambio curricular debe, por tanto, poner especial atención en la capacitación docente, porque sólo si los docentes implementen adecuadamente el currículum, éste dejará de ser sólo un discurso.

d). LA CONSULTA AL MUNDO LABORAL

Los profesionales que están en el mundo laboral son los que pueden proporcionar la información necesaria sobre las funciones que desempeñan y los requerimientos de éstas. Por esta razón, la consulta al mundo laboral, es punto importante de esta propuesta, ya que permitirá definir adecuadamente el perfil profesional y, además, seleccionar los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinal es que deben considerarse en el currículum.

Son dos los momentos en que debe darse la consulta al mundo laboral: en el momento del análisis de la carrera, para establecer el perfil y en el momento de precisar los requerimientos del desempeño profesional. En cada uno de estos dos momentos, el modo de acercamiento dependerá del objetivo que se pretenda.

e). LA UTILIZACIÓN DE UNA METODOLOGÍA ADECUADA

El diseño curricular exige contar con una metodología que permita sustentar todas las decisiones que se tomen y que, además, posibilite la documentación

de todo el proceso. De modo que todas las etapas del diseño se desarrollen con un plan definido y con productos que sean fruto de un trabajo en equipo.

3° DIMENSIONES DEL PLAN CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Al respecto, **Tyler (1999:78)** concibe tres dimensiones fundamentales para el desarrollo de un programa curricular, es decir elabora una serie de preguntas que deben de ser cumplidas para lograr un buen plan curricular. En tal sentido ve la evaluación como una de las más fundamentales. La primera dimensión, consiste en preguntar: **¿Qué se espera lograr?** En esta primera etapa se establecen las metas, competencias, estándares y objetivos que darán dirección al programa, las cuales estarán fundamentadas según las necesidades, intereses y características de los educandos. Además, se toma en consideración las exigencias y demandas de la sociedad para que el mismo sea pertinente al contexto socio histórico- cultural de la comunidad a que pertenece la escuela.

Todos estos elementos estarán a la vez basados en las perspectivas o enfoques filosóficos que se consideren más pertinentes según la visión y los valores que se tenga de la vida y la realidad social de la comunidad. En esta fase se determinan los logros que se desean obtener después de haberse llevado a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje. “Una vez identificadas las metas, competencias, estándares y objetivos claramente en términos de aprendizajes deseados, podemos entonces proveer dirección al proceso de enseñanza-aprendizaje y lograr finalmente una evaluación válida”. **Feldman y Palamidessi, (2000:98)**.

La segunda formula: **¿Qué contenido o materia se va a enseñar?** Una vez establecidas las metas y objetivos, se identifican las diversas fuentes de conocimientos según las disciplinas que se deseen enseñar. Estas, a su vez, corresponderán al patrimonio histórico cultural de la comunidad, a la investigación científica, al avance tecnológico, a los valores morales y religiosos, a las necesidades y experiencias de los estudiantes. El

conocimiento disciplinario se organizará por unidades en forma secuencial y el mismo se clasificará como conocimiento declarativo (conceptos y nociones básicas de la materia de enseñanza); conocimiento procedimental (destrezas y métodos al procesar la información) y el conocimiento actitudinal (aspectos afectivos que hacen manifiesto los niveles de motivación tanto del educador como del educando). En esta fase la labor de los maestros en la sala de clase, expertos y especialistas en currículo es de suma importancia para establecer la secuencia y el alcance de las diferentes disciplinas”.

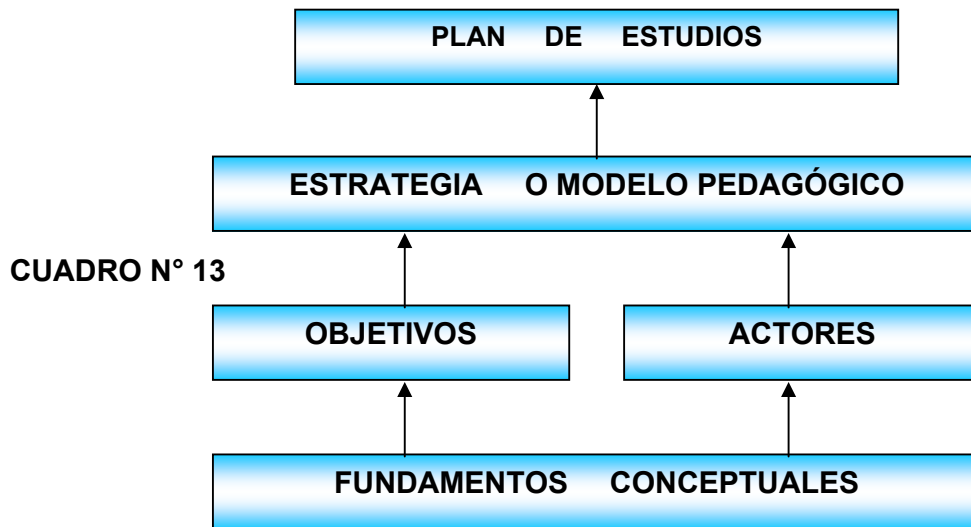
(Hamilton, 1999:104).Por último: **¿Qué actividades o experiencias deben llevarse a cabo?** Una vez establecidas las metas, competencias, estándares y objetivos y haberse determinado el contenido de enseñanza-aprendizaje, se programan las diversas actividades mediante las cuales el (la) maestro(a) utilizará diversos métodos, estrategias y técnicas de enseñanza para facilitar un aprendizaje auténtico en los estudiantes .Esta es la fase más dinámica donde la creatividad y el nivel de comunicación del educador son sumamente valiosos para lograr el interés y motivación del estudiante.

Es la parte más activa del programa o currículo porque es donde mayormente se da el procesamiento de la información y la experiencia del aprendizaje.

4° ESTRUCTURA CURRÍCULAR EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Para Lundgren (2000:145), los componentes principales del Currículo son

- 1. Fundamentos Conceptuales**
- 2. Objetivos de la Educación**
- 3. Actores del Proceso**
- 4. Estrategia o modelo pedagógico**
- 5. Plan de Estudios**



a) **Fundamentos Conceptuales:** Como fundamentos conceptuales se pueden considerar todas aquellas ideas que sirven de apoyo a la labor educativa. Estas ideas pueden ser de carácter filosófico, científico, tecnológico y andragógico.

b) **Objetivos de la Educación:** Los fines y los objetivos de la educación están planteados en la Ley General de la Educación, de allí se pueden tomar. Dependiendo de la situación institucional y de las condiciones del contexto, se puede determinar sobre cuáles de estos objetivos se hace mayor énfasis. También se pueden incorporar otros objetivos que se crean convenientes.

c) **Plan de Estudios:** Este es el componente de mayor contenido dentro del currículo. Es un esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de áreas optativas con sus respectivas asignaturas. Dicho plan debe establecer los objetivos por niveles, grados y áreas, la metodología, la distribución del tiempo y los criterios de evaluación y administración. Tanto las áreas como los proyectos están orientados a logros; un logro lo entendemos como el acto de alcanzar un objetivo. A cada logro se le pueden definir uno o más indicadores. El indicador de logro es el indicio o la señal mediante la cual se prueba que efectivamente se ha alcanzado dicho logro.

d) **Actores del Proceso:** Sabemos que el actor principal del proceso educativo es el estudiante. Otros actores son el profesor, el padre de familia,

el directivo docente y el trabajador administrativo de la institución. Es conveniente elaborar un modelo de cada uno de estos actores a fin de que cada cual cumpla el rol correspondiente dentro del proceso educativo.

e). La Estrategia Modelo Andragógico:

El modelo andragógico es la representación formal del sistema de educación de adultos; es el conjunto de elementos debidamente relacionados para favorecer el proceso del aprendizaje. Articula de manera coherente principios, actores, estrategias, recursos, condiciones y procesos a fin de incrementar la probabilidad para alcanzar los objetivos. Es conveniente que cada institución realice un esfuerzo por unificar el modelo andragógico para darle coherencia al proceso educativo.

5°DESARROLLO CURRICULAR EN LAS ORGANIZACIONES QUE SE FORMAN

El diseño curricular va tejiendo un entramado hecho historia, cuya manifestación más evidente es la cultura del centro. Esta realidad da sentido a los momentos efímeros que constituyen las intervenciones del profesorado en el aula; esos momentos, que se materializan en actos didácticos, van conformando amplias realidades y elaborando pensamiento desde la acción, siempre mediada por la reflexión, así como acción desde el pensamiento, también mediado por el ejercicio crítico sobre la actividad docente. Es en este ir y venir de la razón teórica a la razón práctica, y de la razón práctica a la razón teórica, en donde se “engarza” la innovación y se va sedimentando un modo peculiar de percibir, interpretar y realizar las cosas, casi de modo ilícito, que podemos percibir como tradición cultural de un centro.

Para Barbera (2000:111), “así entendida la realidad del centro, como cúmulo de acontecimientos vividos en el pasado, que ordenan la realidad presente y atisban el futuro, se genera un proceso dinámico, que podemos expresar con la comparación del reloj de pared: uno de los extremos de su elongación sería el centro como organización que aprende; el otro extremo estaría constituido

por el desarrollo curricular, y el profesorado sería el movimiento pendular que mantiene el reloj en funcionamiento (la institución escolar)”.

Como ha afirmado recientemente **Escudero (1998:175)**, “toda verdad es una historia, una construcción social. Se necesitan nuevas aproximaciones para comprender el proceso multidimensional de conocer y actuar de un centro”. En este modo de entender la realidad, el currículum de cada centro ha de ser una estructura que alberga conocimiento, tránsito por diversos elementos nucleares y dimensiones, que establecen relaciones entre ellos, pero es un conocimiento que *está situado*, orientado hacia intenciones definidas. Es el currículum un constructo que define su identidad en referencia a la realidad cultural del centro, ya que constituye una respuesta pedagógica a sus necesidades y al proyecto formativo que lo sustenta” .El marco curricular actúa como mediador entre la realidad social y la realidad personal para la internalización de significados, tanto en los alumnos como en los profesores, y establece en las intenciones mutables que conducen al cambio justificado, instrumentos capaces de prodigar cambios, que se deslizan pausadamente, como por un plano inclinado, para que sean asumidos naturalmente, evitando provocar situaciones externamente realizables, pero internamente no asumidas”. (**Grandy, 1999:156**).

2.3.6. LA ANDRAGOGÍA EN LA EDUCACIÓN

1º ANTECEDENTE DEL ESTUDIO

El término Andragogía se reporta utilizada por primera vez por el maestro alemán **Alexander Kapp en 1833**, con el propósito de dar explicación a la teoría educativa de Platón; al no ser generalizado su uso, cae en el olvido. Posteriormente **Eugen Rosenback**, a principios del siglo XX retoma el término para referirse al conjunto de elementos curriculares propios de la educación de adultos, como son: profesores, métodos y filosofía (**Bernard, 2001:34**); según el autor, no obstante estos intentos por conceptualizar y sistematizar la educación de adultos, “la integración básica sobre educación de adultos se inició, en Europa y en Estados Unidos en forma bastante tardía en comparación con su

equivalente en el ámbito de la pedagogía. Es apenas a finales de los años cincuenta cuando se inician los esfuerzos de sistematización del aprendizaje del humano adulto; así como de estrategias y métodos capaces de expresarse en términos de una didáctica para un aprendizaje que no es niño ni adolescente: el adulto”.

Bernard (2001:14), ve la Andragogía como “una disciplina definida al mismo tiempo como una ciencia y como un arte; una ciencia que trata los aspectos históricos, filosóficos, sociológicos, psicológicos y organizacionales de la educación de adultos; un arte ejercido en una práctica social que se evidencia gracias a todas las actividades educativas organizadas especialmente para el adulto”. Según el autor, la disciplina educativa que trata de comprender al adulto (a) desde los componentes humanos, es decir, como un ente psicológico, biológico y social. **Por su parte Alcalá (1997) afirma que** la “Andragogía es la ciencia y el arte que, siendo parte de la **Antropogogía** y estando inmersa en la Educación Permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad, cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización”.

Como puede observarse, **Alcalá** hace una propuesta más abarcadora y conceptualiza con mayor profundidad su concepción y explica que la praxis andragógica es un conjunto de acciones, actividades y tareas que al ser administradas aplicando principios y estrategias andragógicas adecuadas, sea posible facilitar el proceso de aprendizaje en el adulto. Las décadas posteriores contemplan un desarrollo en esa línea de trabajo. Se considera la educación de adultos como profesión universitaria y se deslinda el campo de la Andragogía que, basándose en estudios desde la perspectiva de la psicología, aporta resultados para concebir prácticas que utilicen principios pedagógicos dotando a la didáctica de instrumentos para afrontar procesos

de aprendizaje complejos que involucren aspectos intelectivos, motores y afectivos.

La Andragogía proporciona la oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas en condiciones de igualdad con sus compañeros participantes y con el facilitador; lo anterior, conjuntamente con un ambiente de aprendizaje adecuado, determinan lo que podría llamarse una buena praxis andragógica.

Para notarse que cada definición enriquece la idea de que la Andragogía es considerada como una disciplina educativa que tiene en cuenta diferentes componentes del individuo, como ente psicológico, biológico y social; una concepción nueva del ser humano como sujeto de su propia historia, cargado de experiencias dentro de un contexto socio cultural; en este caso los destinatarios y participantes en el proceso de formación van a estar caracterizados por su adultez, de manera que esos destinatarios son considerados como sujetos adultos.

2° ¿QUÉ ES LA ANDRAGOGÍA?

KNOWLES, M (1972:46) . Define que la Andragogía , es el arte y ciencia de ayudar a aprender a los adultos ,basándose en las diferencias entre niños y adultos .

ADMS FELIX (1970:46).Manifestó que “**Adultez es plenitud vital**”.Significa que el adulto debe asumir responsabilidades y actuar con independencia y debe tomar sus propias decisiones.

La Andragogía. Es la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropogogía y estando inmersa en la Educación Permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de :

Participación y Horizontalidad, cuyo proceso, al ser orientado con características fundamentales por el Facilitador del Aprendizaje, quien permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad

del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización. Es decir, el Facilitador es aquella persona que conoce sobre las características biológicas, psicológicas, sociales, etc., del alumno de educación superior.

¿QUÉ ES LA ANTROPOGOGÍA?

Según **Charles De Garmo** Investigador Norte Americano en la educación , define: Antropología es el término poco eufónico que facilita el aprendizaje y la re-educación de personas de todas las edades que buscan consolidar una base adecuada para la supervivencia humana en un mundo cada vez menos propicio para lograr ese objetivo.

Para , **Ziegler y Healy** La antropología debe ser un método de invención de futuros. Por su parte las investigaciones de **Allen Tough**, contemplan un número considerable de proyectos y programas de la actividad antropológica y están orientados hacia las carreras profesionales a una nueva tecnología las nuevas definiciones ,exigen un entrenamiento y una capacitación para adultos y desempleados , que les permita adaptarse a los cambios en las carreras de varias áreas de trabajo profesional y no profesional.

Las funciones de los docentes de la educación es necesario que estén comprometidos con la antropogogía , ya sea como compañeros o como consultores :

La primera es ayudar a establecer en los programare-educación las condiciones que promuevan el aprendizaje participativo y vivencial de quienes están siendo re-educados .

(18) **BENNE, Kenneth .D (1982) Traducido.”D e la Pedagogía a la Antropología .Un reto para los Profesionales de la Educación “.Colombia. 1995.**

http://www.Colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/160/articles_127990-archivo.pdf

La segunda es influenciar a los patrocinadores de las empresas antropológicas para que superen las limitaciones sociales actuales en la conformación de la población que va ser re-educada; Una tercera función es ayudar a los individuos a descubrir y aceptar la re-educación como un ingrediente necesario para el cambio institucional y definición de políticas eficaces. En mi opinión los docentes de educación servirán como consultores y facilitadores de procesos en la mayoría de los casos.

Alcalá (1997:23) precisa: “Aunque la definición anterior está referida al adulto sin especificar límites de edad, con frecuencia se suele admitir que la acción andragógica abarca el lapso de vida del individuo desde los 18 años hasta el último momento de su edad más tardía. La Andragogía es una ciencia social ubicada en las ciencias de la educación y enmarcada en la educación permanente. Según **Fourez (1998)** la Andragogía es una disciplina paradigmática, es decir una ciencia joven.

3° PRAXIS ANDRAGÓGICO EN EDUCACIÓN DE ADULTOS

Es un conjunto de acciones, actividades y tareas que al ser administradas aplicando principios y estrategias andragógicas adecuadas, sean posibles facilitar el proceso de aprendizaje en el adulto.

La Andragogía proporciona la oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas en condiciones de igualdad con sus compañeros, participantes y con el facilitador; lo anterior, conjuntamente con un ambiente de aprendizaje adecuado, determinan lo que podría llamarse una buena praxis andragógica.

Para determinar el ámbito de acción de la Andragogía y determinar si existen elementos de carácter científico que le den sustento a una de las dos

posiciones opuestas frente al problema: **¿Es la andragogía una ciencia? Es conveniente precisar los conceptos y definiciones, de mayor trascendencia, condicionantes de la teoría y del modelo andragógico. Pero, ¿cuál es la definición exacta de andragogo?,**

Castro (2004:03) señala que el andragogo es esa una persona reconocida como competente, ya sea en el campo del aprendizaje a realizar, o cómo se puede realizar, o aún los dos a la vez. Persona - referencia y/o persona experta, el andragogo puede debe desempeñar variados roles, tales como: consultor, transmisor de informaciones, facilitador, agente de cambio, agente de relación, tutor, etc.

Según el autor, el andragogo facilita las interacciones interpersonales y organiza la actividad educativa, cuyo principal actor es el participante. Se puede, pues, contar con el andragogo como persona-recurso en muchas situaciones, considerándolo igualmente, como un participante en el proceso continuo de aprendizaje. En ese sentido, el andragogo es la persona quien se encarga del proceso de orientación-aprendizaje de los estudiantes de educación superior. La diferencia del pedagogo estriba en que el andragogo trabaja con adultos y conoce los comportamientos, la naturaleza biológica, psíquica, etc., de la persona adulta. En cambio, según esta concepción, la pedagogía se encarga del trabajo con niños, éstos con sus propias peculiaridades.

Al respecto Arrieta **Benoult (2003:45)** señala: “hasta el día de hoy aún se persiste con la actitud pedagógica en el trabajo con los adultos por falta de profesional andragogo. En cualquier análisis que se haga de la situación actual de educación de adultos, desde el punto de vista técnico surgen varios problemas como el uso de técnicas y métodos, carencia de materiales y falta de preparación de recursos humanos”. Para encarar y superar tales deficiencias urge contar con programas específicos como la capacitación del personal docente, la formación de docentes a nivel pregrado y la formación de personal de alto nivel en cursos de materia y doctorado en Andragogía.

4| MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN ANDRAGOGIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Aponte, Marrero, Thaís y otros (1999:24) plantean: “El hacer Andragogía implica una metodología de investigación-acción muy genuina, que permite la participación creativa de todos, en mutua cooperación y ayuda, representada en un proceso de coexistencia y recíproca interdependencia de manera que, por ser de interés y afectos comunes, garantice un compromiso de indagación de la vida misma como fuente inagotable de investigación y, con ello, la militancia activa en el conocimiento y búsqueda de condiciones que favorezcan afectivamente la dinámica social a través de la educación y el trabajo”. La práctica andragógica propicia y estimula situaciones problematizadoras con la finalidad de que los participantes en vez de ser inactivos depósitos de conocimientos y observadores apacibles se transformen en investigadores dinámicos, participativos, analíticos y críticos en diálogo permanente con el facilitador.

5° IMPORTANCIA DE LA HORIZONTALIDAD Y PARTICIPACIÓN ANDRAGÓGICA

HORIZONTALIDAD.-Puede entenderse como una relación entre iguales y más explícitamente como una relación compartida de actitudes y de compromisos hacia logros y resultados exitosos. Es una relación entre iguales que se entienden mutuamente, con una comprensión y un entendimiento que genera compromiso por metas comunes y objetivos individuales que no son vistos como “*del otro*” o “*ajenos*”, sino propios, míos o nuestros. Por los cuales un individuo va a trabajar y ayudar a que “*el otro*” llegue hasta donde sus potencialidades se lo permitan, del mismo modo y al mismo tiempo él logrará llegar.

Torres, Fermín y otros autores (1999:34) precisan: “Por esta horizontalidad los participantes, sea cual sea su rol, estarán en mayor capacidad de interpretar y respetar el autoconcepto que cada uno tiene de si mismo

PARTICIPACIÓN.- La participación es entrega, debemos entenderla como la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada.

Los principios de horizontalidad y participación son los fundamentos de mayor relevancia de la praxis andragógica. La horizontalidad se fundamenta en el hecho de que tanto el facilitador como el participante poseen, entre otros aspectos, adultez y experiencia, factores tales que al interactuar con **criterio andragógico** contribuyen a propiciar acciones relevantes para un aprendizaje efectivo.

6° PRÁCTICA ANDRAGÓGICA EN LA EDUCACION SUPERIOR

La Andragogía proporciona la oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas en condiciones de igualdad con sus compañeros, participantes y con el facilitador; lo anterior, conjuntamente con un ambiente de aprendizaje adecuado, determinan lo que podría llamarse una buena praxis andragógica.

Los lineamientos sugeridos para la práctica andragógica son:

Guibovich del Carpio (2003:18) señala al respecto: “El andragogista o facilitador debe ser un brillante planificador, organizador, diseñador, administrador de políticas educativas nacionales y la tarea más importante que cumple es la de socializador de los adultos. Un reto que en la actualidad tiene el proceso educativo es plantear el proceso de orientación-aprendizaje en función a los requerimientos futuros a los que los educandos debe enfrentar; esto quiere decir que la educación está llamada a dar un nuevo enfoque como alternativa frente al enfoque convencional, se trata de asumir un enfoque educativo innovador andragógico que se refleje en la orientación y en la práctica del quehacer cotidiano como facilitadores.



7º LA ANDRAGOGÍA EN EL APRENDIZAJE DE ADULTOS

Para emigrar del enseñar clásico al nuevo enfoque educativo, dentro de la Andragogía se necesita estar muy preparado, a través de los programas andragógicos. **Burley (citado por Eizaguirre, 1990:56)** dio énfasis al uso de andragógicos de los métodos para el entrenamiento de los educadores de los adultos. El maestro necesita cambiar el estilo dentro de las actividades de grupos, debe demostrar la importancia práctica del sujeto, tiene que transmitir el entusiasmo por el aprendizaje, la sensación que ese conocimiento representará la diferencia en la vida de los estudiantes; él debe transmitir la fuerza y debe esperar la sensación que esa actividad está cambiando la vida de todos y no está relleno los espacios simplemente en sus inteligencias. Los adultos tienen la más numerosa vida experimentada y más diversificada que el niño; esto significa que, cuando ellos forman los

grupos, éstos son más heterogéneos en el conocimiento, necesidades, intereses y objetivos. Por otro lado, una fuente de la consulta rica estará presente en el momento de las experiencias de los participantes. Esta fuente puede explotarse a través de la experiencia de los métodos (esa demanda el uso de las experiencias de los participantes), como las discusiones de grupo, la simulación ejerce y se basa en los problemas y discusiones de casos. Estas actividades ya permiten el comportamiento del conocimiento existente además de reforzar la autoestima del grupo. Una cierta tendencia al desarrollo en el grupo, son las nuevas ideas y que también se deben proponer discusiones y problemas que producen los conflictos intelectuales, llegando a soluciones a corto y a largo plazos. Los adultos viven la realidad día a día. Por consiguiente, ellos siempre aprenden algo que contribuyen a sus actividades profesionales o resolver los problemas reales.

Guibovich del Carpio (2003:155) enfatiza: “El problema de las actitudes sociales está vinculado muy íntimamente con la personalidad, ya que ésta es definida con la totalidad de actitudes específicas. Una persona madura posee una determinada jerarquía motivacional, cuando la persona satisface sus necesidades y queda libre para realizar otros impulsos de mayor jerarquía”. Por ejemplo, si una persona tiene el deseo de lograr culminar sus estudios para lograr su autorrealización soñada desde niño, esto le permitirá abordar otros deseos o cumplir otros deseos que pudieran surgir en el momento o que haya surgido anteriormente. Se trata pues, de que el sujeto concrete sus deseos y satisfaga sus necesidades

8° EL APRENDIZAJE EN EL CONTEXTO ANDRAGÓGICO

El participante adulto establece la relación entre el número de conocimientos y el conocimiento ya adquirido, de tal manera que tenga algún sentido y responda a las necesidades; el individuo que aprende se esfuerza, absorbe, incorpora nuevas experiencias, las relaciona con las anteriores y las reorganiza expresa o despliega lo que está latente en él (**Guibovich,**

2003:92). Según el autor, el aspecto fundamental del proceso orientación-aprendizaje es ayudar al participante que desea aprender a realizar la experiencia activa, dinámica, cambiante, dolorosa o grata que denominamos aprendizaje. Más adelante señala que la educación permanente que recibe el participante nos permite comprobar que este fenómeno está en constante movimiento desde hace muchos años. La era de la industrialización o de la post industrialización, ha dado un ritmo muy acelerado a la organización de la educación de adultos; asimismo, los cambios políticos, socio-culturales, económicos y religiosos, crean, entre los adultos, situaciones personales o profesionales y en estas últimas expresan la necesidad de ajustarse a tales cambios constantemente. Es por esta razón que las actividades educativas para adultos propuestas por las instituciones públicas y privadas cada vez tienen mayor importancia.

9º METODOLOGÍA DE TRABAJO ANDRAGÓGICO EN EDUCACIÓN SUPERIOR

La metodología de la acción andragógica toma diversas denominaciones, puede llamarse tecnología andragógica o simplemente tecnología social, que comprende el estudio analítico, comparativo y la capacitación en los métodos y técnicas andragógicas, que utiliza el facilitador para la orientación-aprendizaje, en los diversos niveles y modalidades de la educación de adultos.

Arrieta Bernoult (2003:110-111) dice al respecto: “El método andragógico por lo general no está sólo al servicio del facilitador, sino que se halla igualmente al servicio del participante, condicionados ambos por el contenido del proceso. Es por esta razón que dicho método tiene que tener en cuenta la estructura lógica de la asignatura o contenido, así como también la estructura psicológica del participante. Al respecto, coincidimos con la apreciación en el sentido que el método o los métodos deben estar relacionados a nivel de la enseñanza y del aprendizaje. Esta interrelación permitirá que el método no sólo se quede a un nivel, en este caso en el de la enseñanza, sino que trascienda al aprendizaje, propósito de la educación. El modelo metodológico, por tanto, aglutina a los participantes, preferentemente de manera grupal y a los

facilitadores. El trabajo grupal no necesariamente pasivo sino activo, tiene que ver con la concientización de los participantes, la interrelación y la organización adecuada para el logro de los objetivos propuestos. El modelo metodológico a seguir tiene las cinco fases siguientes:



Según Bernard (2001:67): “Dentro de este modelo metodológico, la aglutinación, la toma de conciencia crítica y la organización significaría un tránsito e la cultura de explotación individual a una explotación comunitaria; mientras que la politización y movilización respondería a la necesidad de configurar una cultura propia.

2-3.7 EL DESEMPEÑO DOCENTE

El desempeño docente está determinado por una red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y los asociados al contexto. Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo, podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente tiene, a su vez, dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos. También se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras, permite al docente estructurar sus actividades con mayor acierto. Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores.

Como puede verse en la figura N°1 : Todos los factores son diversos y están íntimamente relacionados. Entre factores y desempeño docente no existen relaciones de causalidad simples; son relaciones interdependientes, dado que el trabajo del docente también influye sobre la mayoría de estos factores (Montenegro, 2003). Con esto podríamos concluir que en un espectro de factores, cualquiera sea su estructura, el factor docente es el determinante para su propio desempeño.

Por otra parte **señala BURDIN (1982(Citado por Villa 1998)**, que al docente Se le pide que prepare a su alumnos para vivir en sociedades urbanas y de complejo estructura económica social ocupacional en un mundo en que los valores cambia con rapidez, el docente debe asumir roles como (18)

- Clarificador de Valores.
- Promotor de relaciones humanas

- Consejero profesional y del ocio.

Según SMITH. (Citado por Montoya y otros (1999:14:114), define las Competencia del docente universitario son: (19)

- **Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y la conducta humana**
- **Demostración de las actitudes que promueven el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.**
- **Dominio de la materia a desarrollar.**
- **Conocimientos de los métodos y procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.**

Según MONTENEGRO ALDAÑA(2003. 23). Las dimensiones o los factores nos permite identificar los campos en los cuales el docente desempeña su labor investigadora ,esta labor que realiza es diversa ;sin embargo puede ubicarse en cuatro niveles : La acción del docente sobre sí mismo, lo que realiza en el aula y otros ambientes de aprendizaje y la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el contexto socio cultural .Puede verse todos los factores son diversos y están íntimamente relacionados entre los factores y desempeño docente no existen relaciones de causalidad simples, son relaciones interpersonales ,dado que el trabajo del docente también influye sobre la mayoría de estos factores .El factor docente es el determinante para su propio desempeño y el trabajo es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes , la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad en Educación Superior en los países desarrollados y en vía de desarrollo.

DIMENSIONES QUE DETERMINAN CALIDAD DE GESTIÓN ACADÉMICO - ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Las dimensiones anteriormente citadas se relacionan con la variables I de la investigación, Responsabilidad, valores, interpersonal y científico.



DOMINIO TECNOLÓGICO. Esta relacionado con el conocimiento actualizado de técnicas, medios métodos y materiales didácticas.

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES .Son atributos relacionadas con la asistencia, puntualidad y cumplimiento.

RELACIONES INTERPERSONALES. Son atributos con respecto a las relaciones del docente con sus alumnos y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión .

FORMACIÓN EN VALORES Y ÉTICOS .Atributos relacionados con la práctica de valores éticos en la sociedad. Es el sustento que orienta el comportamiento individual y grupal de las personas mediante las actitudes que se demuestran en los diferentes.

Recogiendo palabras del Presidente del Colegio de Profesores de Chile el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos,

métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. (20)

Según Paúl D. Eggen y Donald P. Kauchack (1999; 7, 19) “La revolución cognitiva “, está adquiriendo creciente impulso proceso del aprendizaje en una mayor comprensión de la naturaleza social del aprendizaje ,del impacto del contexto en los proceso de pensamiento de los jóvenes de la necesidad de dominar conocimientos específicos en el pensamiento crítico del nivel superior; entre las habilidades de pensamiento y resolución de problemas que poseen novatos y expertos.”

Los modelos de enseñanza son estrategias prescriptivas diseñadas para cumplir metas de enseñanza particulares, son perspectiva porque las responsabilidades del docente durante las etapas de planificación, implementación y evaluación de la enseñanza están claramente definidas.”(21)

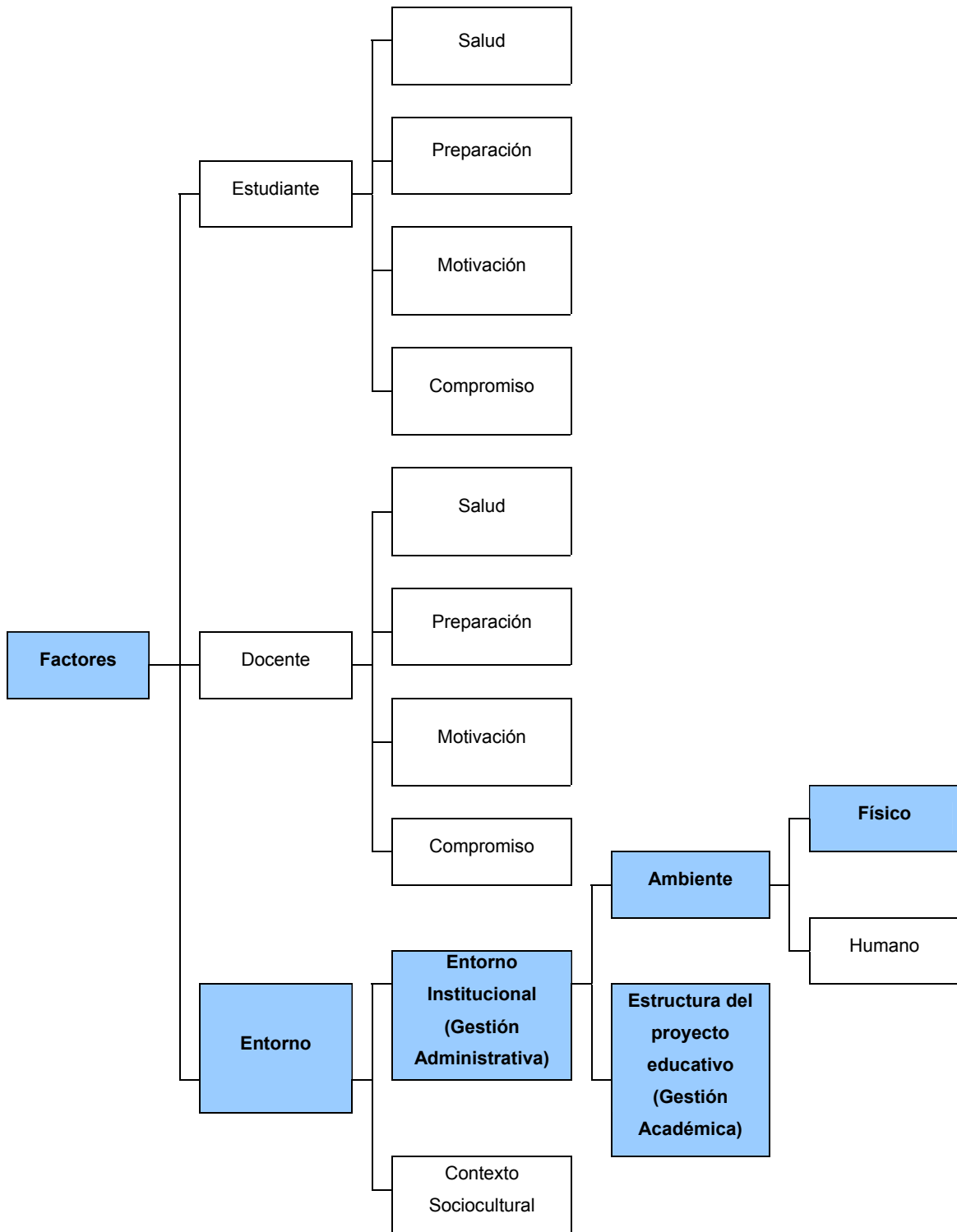
(18)VILLA SÁNCHEZ ,Aurelio. 1998 "Perspectivas y problemas de la función docente .Narcea S.A Madrid, 351,pp.

(19)MONTROYA ZÚÑIGA J,OTROS 1999"Didáctica Universitaria "Lima

(20) PAVEZ URRUTIA, Jorge, Presidente Colegio de Profesores de Chile Seminario Perspectiva del Colegio de Profesores sobre el Profesionalismo Docente.,Internacional "Profesionalización docente y calidad de la educación". Santiago de Chile, 8 y 9 de Mayo de 2005

(21) Paúl D. Eggen y Donald P. Kauchack (1999; 7, 1999) Estrategias docentes Enseñanza de contenidos curriculares y desarrollo de habilidades de pensamiento. Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A. Buenos Aires .Pág. 7 y 19.

Figura 1. Factores del desempeño Docente.



Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos

somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente “**apóstol de la educación**”, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado”. (Feldman y Palamidessi, 2000:132).

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

Señala Schwab (1999:109), “su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien”.

En opinión de **Montenegro (2003:18)**, “Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación”. En campos específicos como la docencia, la competencia se expresa de manera muy particular

“Una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en el aula”. **(Delanoy, 2001:1)**.

Esta concepción es amplia y general; por eso, para Cerda (2003:250), “las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal”.

1°LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la tome de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Para **Mateo (2005:95)**: “Existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora de la universidad. De hecho, las comunidades educativas no pueden sustraerse a la creciente preocupación social en torno a cómo introducir en todos sus ámbitos los modelos de gestión de la calidad, y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado.

Por todo ello, establecen la conexión nacional entre los vértices del triángulo: evaluación de la docencia-mejora y desarrollo profesional del profesorado-mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de la calidad”. Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían,

unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general. Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados en vía de desarrollo. En Inglaterra, por ejemplo, ha habido un interés creciente “en estándares y competencias requeridas por los profesores al ingresar a la profesión junto a la voluntad por establecer un sistema efectivo de evaluación del desempeño de los profesores en servicio”. **(Emery, 2001:1).**

En Cuba ha habido una reflexión profunda sobre el papel del docente en los procesos educativos. “Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los educadores es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las instituciones para contrarrestarlas”. **(Valdés, 2001:1).**

La Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile (2001:2) reconoce que. “La evaluación del desempeño docente.

Se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados. Sin contradecir estas razones y mas bien complementándolas, se argumenta que se ha aceptado por demasiado tiempo que los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a ‘rendir cuentas’ respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra”.El propósito fundamental del sistema de evaluación, nos dice :

Feeney (2001:211), es el **de mejorar la calidad del desempeño de los docentes**, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida en los establecimientos del país. Los objetivos generales de este sistema de evaluación deben ser:

a).Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de docentes: En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzadas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzadas y alentados cuando lo hagan. El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del profesor. Mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

b).Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos: Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.

c).Favorecer la formación integral de los educandos: En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejoradas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los estudiantes, como también en sus necesidades de desarrollo personal

2° UTILIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La más importante utilidad que esta evaluación debería tener es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente. “Es evidente que las necesidades de formación y capacitación de los docentes

son diversas y que las propuestas uniformes y monocordes terminan siendo útiles sólo para un grupo pequeño a cuyas necesidades responde”.

(Barbera, 2000:118). Por otra parte, **señala Hamilton (1999:189)**, “un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y co evaluativos, permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo. Así mismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados”

La evaluación del desempeño docente permitiría también la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes que se definirían sobre bases y condiciones reales. Esta evaluación sería un insumo fundamental para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes.

Finalmente, podría ser útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinados, o para sancionar, positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas punitivas a docentes individuales o a colectivos docentes de ser, futuros profesionales que deberán responder no sólo a los retos actuales, sino a los retos del mundo del mañana.

3° EL DOCENTE COMO FORMADOR DE PROFESIONALES

Esto significa en primer lugar que el profesor incorpore la innovación como una exigencia esencial de la tarea formativa del docente, de su propia razón de ser, futuros profesionales que deberán responder no sólo a los retos actuales, sino a los retos del mundo del mañana “La innovación es el proceso de mejora y optimización de la realidad socio-educativa e interactiva en la que

actúan profesores y alumnos. Es una transformación nuclear de pensar, hacer y desarrollar la enseñanza. Por ello, el estilo innovador en el que el formador habrá de situarse será el de impulsor crítico y asesor comprometido con la tarea educativa realizada en las aulas y centros". (**Medina y Domínguez, 1991:66**).**En ese sentido, según. La PUCP (2004:30)** se considera dimensiones del Perfil Básico o ideal del docente de Educación Superior: el docente como persona, como profesional e investigador en relación al proceso educativo.

El docente como persona: Con relación a su ser como persona, debe poseer una personalidad equilibrada, abierta, sensible y extrovertida. Un aspecto fundamental como persona es la coherencia y claridad definida de los principios, creencias y valores que informan y orientan su propia vida. Esto es poseer la autenticidad que le leva a ser coherente en las ideas y en la práctica, en la teoría y en la acción.

Según la PUCP (2004:31), el desempeño del docente como persona presenta generalmente las siguientes características:

- **Personalidad equilibrada.**
- **Coherencia y claridad en sus principios, creencias y valores que orientan su propia vida.**
- **Un alto sentido de realismo.**
- **Sentido del compromiso.**
- **Vocación definida.**

El educador como profesional e investigador de la educación: El propio ejercicio profesional del docente relacionado directamente con el trato con sus alumnos, enriquece y complementa la personalidad del profesor.

Esta idea nos puede ayudar a comprender la íntima relación del docente como persona y como profesional.

La PUCP (2005:32), da cuenta de las siguientes dicotomías en la relación profesor – alumno:

RASGOS POSITIVOS	RASGOS NEGATIVOS
Autonomía	Dependencia
Cooperación	Competitividad
Empatía	Rechazo / agresión
Actividad	Pasividad

El perfil del formador se irá descartando a través de las diversas situaciones de interacción con los alumnos. Así, el docente irá adquiriendo progresivamente los rasgos positivos, columna de la izquierda, frente a los rasgos negativos señalados en la columna de la derecha. A continuación se señala un breve listado de aquellas actitudes y comportamientos que el docente necesita desarrollar para realizar su tarea educadora. Estos son:

- **Un profundo autocontrol en sus reacciones.**
- **Empatía y simpatía hacia las personas con las que trabaja.**
- **Juicio crítico para tomar las decisiones más pertinentes en cada situación.**
- **Dotes de organizador, impulsor y colaborador en el trabajo en equipo.**
- **Formas de encuentro y estímulo del otro.**
- **Análisis de la realidad e interpretación adecuada de la misma, procurando distinguir el texto, el contexto, el meta texto y los símbolos empleados.**
- **Habilidades como comunicador de los mensajes y estimulador de la oportunidad de realización.**
- **Capacidad para enfrentarse y proyectar compromisos de acción optimizados de la situación actual.**

- **Apertura, flexibilidad y compromiso para asumir la experiencia como problema.**

4° FUNCIONES DEL DOCENTE

El aprendizaje es el resultado de la actividad del estudiante. La función del docente se centra en generar las condiciones que incrementan las probabilidades de obtener una realización específica. La práctica es de suma importancia por cuanto permite al estudiante establecer las relaciones necesarias, aunque sea otro quien señale dichas relaciones.

En tanto, **Joyce, Weil y Calhoun (2000:438)** señalan: “Los docentes (o quizás los sistemas de enseñanza) operan a través de las siguientes funciones de enseñanza:

- 1. Comunicar los objetivos al estudiante.**
- 2. Presentar estímulos.**
- 3. Incrementar la atención de los estudiantes.**
- 4. Ayudar al estudiante a recordar lo aprendido previamente.**
- 5. Proporcionar condiciones que promuevan la realización.**
- 6. Determinar las secuencias de aprendizaje.**
- 7. Impulsar y guiar el aprendizaje.”**

Los mismos autores citados consideran que el docente los induce a la generalización cuanto están aprendiendo, de manera que puedan transferir a otras situaciones las nuevas habilidades y conocimientos. Para alcanzar una meta bien definida es necesario comunicar al estudiante qué tipo de realización se espera de él. En ese sentido, el desempeño del docente no solamente es el cumplimiento de una serie de normas pedagógicas o educativas, las horas de clase, la asistencia regular a la institución educativa, sino va más allá: formar seres humanos con mentalidad propia, visionaria, independiente, etc., en el marco del aprendizaje.

Villa y otros autores (1995:249) expresan que “Es evidente que el papel

del profesor como monopolizador del saber y como transmisor de conocimientos está en declive. La mayor interacción entre la universidad y la sociedad en su conjunto, influye también sobre el rol del enseñante en un sentido más restringido las funciones de la enseñanza deben basarse sobre los siguientes principios:

a).La tarea del profesor debe dirigirse fundamentalmente hacia el alumno y hacia su desarrollo como individuo y como miembro de la sociedad y en segundo lugar, hacia la clase, el grupo o el nivel de estudio.

b). La tarea del profesor debe presuponer que el alumno evoluciona de manera continua y no en forma de compartimentos estancos de materias o niveles educativos que forman etapas artificiales en momentos determinados.

En los últimos años, al menos en nuestro medio, se denomina al maestro como facilitador u orientador del proceso de aprendizaje de los alumnos. En ese sentido, el desempeño de los docentes debe enmarcarse precisamente en facilitar las cosas para que su pupilo aprenda lo mejor que pueda.

Al respecto, **Pascual (2005:45)** señala: “Para la realización de las actividades se requiere que el facilitador desarrolle lo más posible en sí mismo las actitudes de autenticidad, comprensión (o empatía) y aceptación que crearán el clima de libertad y confianza necesario para el proceso de valoración. A continuación se precisan más las actitudes básicas del facilitador que, en opinión de **Pascual (2005:45-46)** son las siguientes:

AUTENTICIDAD El Profesor se manifestará a sí mismo sin máscara ni fachadas que oculten sus verdaderos pensamientos y sentimientos. Habrá situaciones en las que para no condicionar la marcha de una discusión o por otros motivos- estime oportuno no expresar sus puntos de vista, pero puede hacerlo siempre que lo crea conveniente y puede dar razones en que se apoya. Sólo si los alumnos saben lo que su profesor piensa y siente sabrán de veras a qué atenerse.

ACEPTACIÓN. Esfuerzo por entrar en el mundo de cada alumno, en sus sentimientos; el tratar de darse cuenta de lo que realmente quiere expresar, al captar los motivos o circunstancias que están debajo de una actitud o de una opinión, ayudará al facilitador a la creación de una relación *profunda*, personal, en la que los alumnos se sientan respetados y valorados. Aceptar a otro no quiere decir identificarse con todo lo que piensa y hace, sino respetar y acoger a la persona con todo lo que ella es y con sus comportamientos.

5 ° ESTÁNDARES DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE

Podemos destacar a los estándares de desempeño y las normas como los elementos clave en el proceso de educación. En términos generales, un estándar es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Es por ello que cada uno de estos estándares se subdivide en un conjunto de indicadores respecto a los cuales hay cuatro niveles de desempeño:

- Insatisfactorio
- Básico
- Competente
- Destacado

“Los estándares se expresan en términos de lo que sabe y puede hacer quien ingresa al ejercicio docente. Descansan, por tanto, sobre dos elementos conceptuales importantes”. **(Stegmann, 2004:03):**

I. La base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio docente:

Los conocimientos básicos requeridos para que un educador ejerza adecuadamente su docencia, se centran en cinco áreas principales:

1. **Contenidos** del campo disciplinario o área de especialización respectiva, con énfasis en la comprensión de los conceptos centrales en este campo y su

modo de construcción, como también conocimientos sobre procedimientos respecto a aquellas materias cuyo aprendizaje se evidencia en acciones y producto

2. **Los alumnos** a quienes van a educar: Cómo ocurre el desarrollo de los individuos en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizajes y de inteligencias y las diferentes necesidades de los estudiantes.

Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación del trabajo escolar y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democrática y el cuidado del medio ambiente.

3. **El proceso de enseñanza**, las formas de organización de la Enseñanza y el currículum de los distintos niveles. Incluye entender la relación entre conocimiento disciplinario y Andragogía; conocer las maneras de conceptualizar la enseñanza, las estrategias para organizar los procesos de enseñanza y crear ambientes conducentes a ello; el sentido y propósito de la evaluación y calificaciones; para atender las distintas metas de la enseñanza. Comprender también el conocimiento sobre modos de apoyar a alumnos en sus dificultades personales, sociales y de aprendizaje, comprensión y manejo del comportamiento social.

4. **Las bases sociales** de la educación y la profesión docente. Esto implica comprensión de los factores sociales culturales que afectan los procesos educativos en los espacios estructurados de las instituciones educativas. También la comprensión del sistema y sus demandas. Contempla, por fin, todo lo que tiene que ver con el conocimiento de la profesión docente y de la disposición y actitudes requeridas de un buen profesional, por las personas que le corresponde atender.

II. Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje:

Debido a que la función específica del educador es enseñar en contextos educativos diseñados para este fin, como son los espacios escolares, los estándares se refieren a los actos de enseñanza que se dan en ese contexto y al nivel de desempeño docente que necesitan demostrar los profesores y al respecto, se plantea que “la condición primaria para su efectividad es reconocer y comprender el estado actual en que se encuentran quienes aprenden” implica también que “los actos de enseñanza deben ser preparados”.

Por otra parte, el acto de enseñar requiere “establecer un ambiente de aprendizaje propicio para las metas planteadas, con reglas de comportamientos conocidas y aceptadas por los educandos, de acuerdo a su estado de desarrollo cognitivo, social y moral.”

Además, “La enseñanza se realiza mediante estrategias interactivas que permiten a los alumnos comprender, en forma personal y también participativa, conceptos y relaciones o manejar destrezas y capacidades.

La evaluación o monitoreo del Aprendizaje necesita dirigirse tanto a las metas planteadas antes como a las que emergieron durante el proceso de enseñanza y que requiere de estrategias apropiadas que permitan juzgar y comprender tanto el estado de progreso como la culminación del aprendizaje de cada alumno”.

(Stegmann, 2004:03). Para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño.

Cornejo y Redondo (2001:43) plantean que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes, los que se expresan en los siguientes niveles

Fuente: Stegmann (2004:10). Evaluación de desempeño docente. Antecedentes históricos, Chile CUADRO N 15 Fuente: Stegmann (2004:10).

NIVEL INSTITUCIONAL	AL INTERIOR DEL AULA	INTRAPERSONAL
<p>Se relaciona con el clima institucional y aborda elementos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estilos de gestión -Normas de convivencia -Formas y grado de participación de la comunidad 	<p>Se relaciona con el ambiente de aprendizaje y aborda elementos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones Profesor-alumno - Metodologías de enseñanza Relaciones entre pares 	<p>Se relaciona con creencias atribuciones personales se relaciona con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auto concepto de Alumnos y Profesores -Creencias y motivaciones personales -Expectativas sobre los otros

Casassus (2003:23), al estudiar los procesos al interior de las instituciones educativas latinoamericanas señala que. **“El proceso más importante es el clima emocional que se genera en el aula.”** La percepción de los alumnos en cuanto al tipo de clima emocional tienen una incidencia muy fuerte en sus resultados.

6° COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DOCENTE

Para **Delannoy (2001:45)** los estándares representan un esfuerzo por describir de forma medible o al menos observable “lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer”, es decir, se refiere a las competencias requeridas para implementar el currículo.

Para **Del Campo (2000:54)**, el concepto “competencias”, fue desarrollado originalmente en 1973, por **David McClelland, de la Universidad de Harvard y su primera aplicación fue en la United States Information Agency.** Actualmente es posible encontrar muchas definiciones acerca de las Competencias, algunas de las más utilizadas, son: Es “un saber hacer o un

saber actuar en forma responsable y validada en un contexto profesional, actitudes) para lograr un resultado (Producto o servicio), cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados por un destinatario o cliente”.

(Le Boterf, 2000:1) “**Repertorios** de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de test.. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos”.

Levy Leboyer (1997:34). “Es un rasgo personal o un conjunto de particular, combinando y movilizandorecursos necesarios (conocimientos, habilidades hábitos que llevan a un desempeño laboral superior o más eficaz o, por decirlo de otro modo, una habilidad que aumenta el valor económico del esfuerzo que una persona realiza en el mundo laboral”. **(Goleman, 2002:25)**. Un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización escolar concreta. **(Pereda y Berrocal, 1999:23)**.

Pereda y Berrocal (1999:24) sostienen que “las competencias se definen y enumeran dentro del contexto laboral en el que deben ponerse en práctica, por lo que una competencia no es un conocimiento, una habilidad o una actitud aisladas, sino la unión integrada de todos los componentes en el desempeño laboral.” De manera que “para que una persona pueda llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias que conforman el perfil, es preciso que, en ella, estén presentes una serie de componentes”. Los componentes se refieren a **Saber y Saber Hacer, es decir:**

Saber: Es el conjunto de conocimientos que permiten a la persona realizar los comportamientos incluidos en la competencia. García (s/f) plantea que pueden ser de carácter técnico (orientados a la realización de y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales). La experiencia juega un papel esencial como "conocimiento adquirido a partir de percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas".

- **Saber Hacer:** Son las habilidades y destrezas, es decir capacidad de aplicar los conocimientos que la persona posee en la solución de problemas que su trabajo plantea. Se puede hablar de habilidades técnicas (para realizar tareas diversas), habilidades sociales (para relacionarnos con los demás en situaciones heterogéneas), habilidades cognitivas (para procesar la información que nos llega y que debemos utilizar).

El enfoque de las competencias se ha aplicado en las principales .Empresas y consultoras del mundo, además de los gobiernos y organizaciones empresariales y sindicales, por lo tanto, es claro que su uso se ha generalizado en el mundo occidental. (Stegmann y cols, 2001:3)

CUADRO N° 16

IMPLICACIONES DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

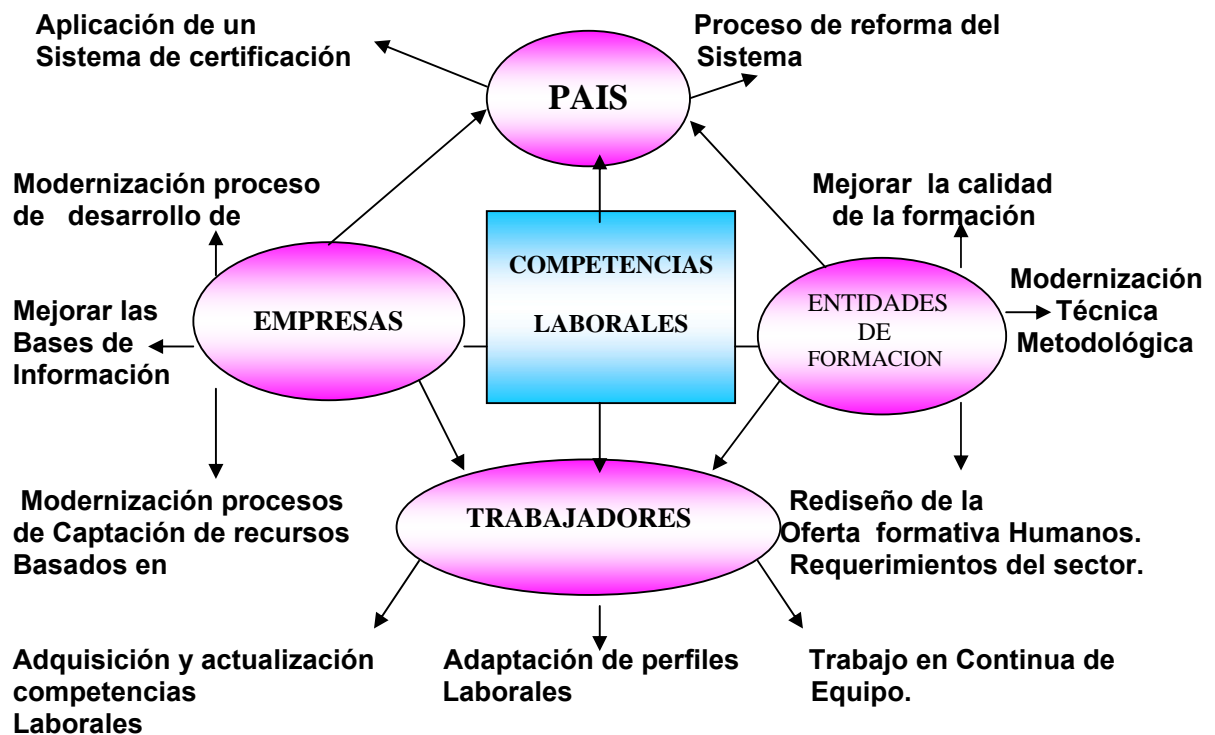


Figura N° 5: Implicaciones de las Competencias laborales (INTECAP, 2001 en Barrios y Fong, 2002:44).

Las competencias se clasifican en distintos tipos, siguiendo el enfoque Funcional, al aplicarlas al mundo de las organizaciones, **INTECAP (Citado por Barrios y Fong , 2002:44) las** agrupa fundamentalmente en:

1. Competencias Básicas (Fundamentales o Esenciales): se refieren a los comportamientos elementales que posee y deberá demostrar un individuo; están asociadas a conocimientos relacionados con la educación formal y permiten el ingreso al mundo laboral, pues habilitan para el desempeño en un puesto de trabajo. Usualmente se relacionan con la comunicación como son las destrezas, habilidades y capacidades de lectura, expresión, comunicación, análisis, síntesis, evaluación y transformación de situaciones o hechos enmarcados dentro de principios, valores y códigos éticos y morales y las relacionadas con el ámbito numérico.

2. Competencias Genéricas (Transversales): se refieren a los comportamientos comunes a un mismo campo ocupacional, sectores o subsectores. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones.

3. Competencias Específicas (Técnicas): son los comportamientos laborales vinculados a un área ocupacional determinada o específica; se relaciona con el uso de instrumentos y lenguaje técnico de una determinada función o área funcional. Estas competencias no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Los tres tipos de competencia se conjugan, para constituir la competencia integral del individuo y se pueden adquirir, las primeras, por programas educativos y de capacitación, y las otras en el centro de abajo o en forma autodidacta.

Por lo tanto, **INTECAP (2001, en Barrios y Fong, 2002:33)** señala: “se dice que una persona es competente cuando posee las competencias básicas, genéricas y específicas necesarias para el desempeño de las funciones productivas asignadas, relacionadas con un puesto u ocupación laboral”.

Figura N° 6: Tipos de Competencias (INTECAP, 2001 en Barrios y Fong, 2002:45)

SECTOR	AREA DE COMPETENCIA	SUB AREA DE COMPETENCIA O CAMPO
T O D O S	1. COMPETENCIAS BÁSICAS	1.1 Adaptación al ambiente 1.2 Dominio de la lectura 1.3 Dominio de la escritura 1.4 Comunicación oral y receptividad 1.5 Aplicación de la matemática 1.6 Localización de la información
	2. COMPETENCIAS GENÉRICAS O TRANSVERSALES	2.1 Planificación 2.2 Calidad 2.3 Administración de actividades 2.4 Trabajo en equipo 2.5 Servicio al cliente 2.7 Productividad 2.8 Innovación 2.9 Uso de la tecnología 2.10 Conservación del medio ambiente

La identificación y la construcción de una competencia suponen:

- **Que la competencia esté asociada a un desempeño específico** que debe agregar un valor cuantificable.
- **Que la competencia esté redactada** de tal forma que pueda resultar en un insumo útil para los diferentes subprocesos de la gestión del recurso humano: selección, evaluación del desempeño, el propio desarrollo de competencias, incluso la compensación y otros.

Además, **García Sáez (2001:21)** plantea que es necesario definir un conjunto de niveles que clarifiquen y diferencien el grado en que una ocupación la requiere, o en el que un trabajador la posee. Cada nivel se refiere a un grado de exigencia del dominio de cada competencia, por ejemplo:

a) . Alto, desempeño superior

b) . Bueno, sobre el estándar

d) . Insatisfactorio

Podemos concluir entonces, que la buena enseñanza se constituye como un modelo para evaluar las competencias docentes

Valdés (2000:60) señala que muchos educadores no desean ser evaluados por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- Por los efectos secundarios que puede provocar.
- Por problemas éticos.

Fuchs (1997:43), centra el análisis de las dificultades de la evaluación de Desempeño en las relaciones conflictivas entre los diversos objetivos que persigue la institución y los educadores...” De hecho, la institución entraría en conflictos a través de:

- La obtención de información de desempeño para la toma de decisiones y la búsqueda de desarrollo por parte de los educadores.
- La búsqueda de retroalimentación válida y la búsqueda de recompensas de los educadores.
- La obtención de información de desempeño y la búsqueda individual de auto imagen y recompensas.
- Se producen entonces dos situaciones: Evitación o postergación.

7° CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE

La Calidad de la Educación como producto válido depende de la escuela, de las estructuras y procesos de las instituciones educativaza calidad de las instituciones educativas se caracteriza por la calidad de experiencias procesos y resultados de rendimiento de los alumnos (producto).Esto permite diferenciar algunas definiciones que dan importancia al Proceso y otras al Producto(22)

(22) Mesía Maraví, Teodoro Rubén, Medición de la Calidad de la Educación, Antología, Agosto 2007, Facultad de Educación, Unidad de Post Grado, UNMSM, Serie: Textos para la Maestría de la Educación, 208 ., pags 17 a 24.

a). LA CALIDAD CENTRADO EN EL PROCESO

Se entiende la Calidad como “Proceso o Principio” a un modo de ir haciendo, poco a poco, las cosas para alcanzar los mejores resultados posibles.

Según **GARCÍA HOZ** la Calidad de la educación es el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia. La Integridad se resuelve en el hecho de que en la educación se incluyan todos los factores necesarios para el desenvolvimiento del hombre. La coherencia es concebida como la necesidad de que cada uno de los elementos de la educación tenga la importancia correspondiente a su papel en la vida humana. La Eficacia viene condicionada por el hecho de que todos los elementos cumplan adecuadamente su función para que cada hombre desarrolle sus posibilidades y supere en la medida de lo posible, todo tipo de límites.

b) .LA CALIDAD CENTRADO EN EL PRODUCTO

Una educación será de calidad en la medida en que todos los elementos que intervienen en ella se orienten a la mayor consecución posible. La calidad educativa se identifica con un producto educativo válido, que implica la adquisición del equipamiento intelectual y la perspectiva cultural para discriminar el Valor de las diferentes Elecciones en el proceso de dar forma a la propia vida y contribuir a la dinámica social. Del sistema educativo se han esperado aportes significativos como:

- **La de crear Identidad nacional,**
- **Mejorar el bienestar de la población y su calidad de vida,**
- **Propiciar la movilidad social,**
- **Mejorar la oportunidad de empleo de sus egresados,**
- **Aumentar los niveles de ingresos,**
- **Formar ciudadanos democráticos,**
- **Extender la Cultura Universal,**
- **Formar seres Humanos capaces de resolver problemas,**
- **Formar personas aptas para seguir estudiando,**

- La de ser función reproductora y legitimadora que inculque Ideologías,
- Que legitime las diferencias sociales
- Seleccionar a quienes pueden llegar a ser clase dominante

En los últimos años se han generalizado en el ámbito universitario los sistemas de evaluación de la calidad. Su objetivo es garantizar la eficacia de los servicios prestados por las distintas instituciones universitarias. La idea subyacente a esos sistemas es que una universidad, como cualquier otro proveedor de servicios, ha de estar orientada hacia la satisfacción de las necesidades de sus clientes.

c). Factores en la Calidad de la Educación

Los factores que muchos investigadores consideran son: CUADRO N°17

FACTORES EN LA CALIDAD DE LA EDUCACION, CENTRADOS EN:	COMENTARIO
1.- El Docente	Proceso de Selección, Remuneración adecuada, estabilidad y condiciones de trabajo, , Toma de decisiones compartida, Desarrollo Profesional Continuo, Coordinación Curricular, Promociones. Promueve y Desarrolla el Aprendizaje Formativo del Alumno
2.- El Alumno	Capacidades de Asimilación de Contenidos, Hábitos de lectura, Actitudes y autoestima, Pensamiento Crítico, Interacción Didáctica y ambiental, Actividad Socio-crítica
3.- El Currículo	Planificar, proporcionar y evaluar el Currículo Optimo para cada alumno según Capacidad de proporcionar a los alumnos del Código Cultural Básico, su participación democrática y ciudadana
4.- En la Institución Educativa	Las Instituciones Exitosas deben participar en la Formación Inicial de Docentes , en la descentralización de la Gestión y de los presupuestos, creación de redes para facilitar intercambio de informaciones y apoyo. La calidad depende de los docentes, los alumnos y la comunidad a la cual sirven
5.- El Proceso Enseñanza – Aprendizaje	Es el elemento Nuclear de la Calidad. Debe contemplarse las características de los elementos estudiantes, docentes, instalaciones, equipamiento, sus objetivos, contenidos de la programación y tecnologías educativas, los entornos socioeconómicos, culturales y políticos. Riqueza de la Integración, la significatividad validez de las tareas en el aprendizaje formativo de los alumnos.
6. Otros Elementos	La Calidad debe basarse también en Aspectos Internos, como el Clima Organizacional, la Autonomía , Recursos Financieros, y la Cultura Cooperativa, Compartida y Participativa, el Nexo de la Eficacia escolar , la existencia de una Línea Pedagógica y los Procesos de Mejora de cada institución educativa, la Calidad y Liderazgo del director, la Tradición del trabajo en Equipo.

Fuente: obra Mesía Maraví, Teodoro. Adaptación del Autor UNMSM

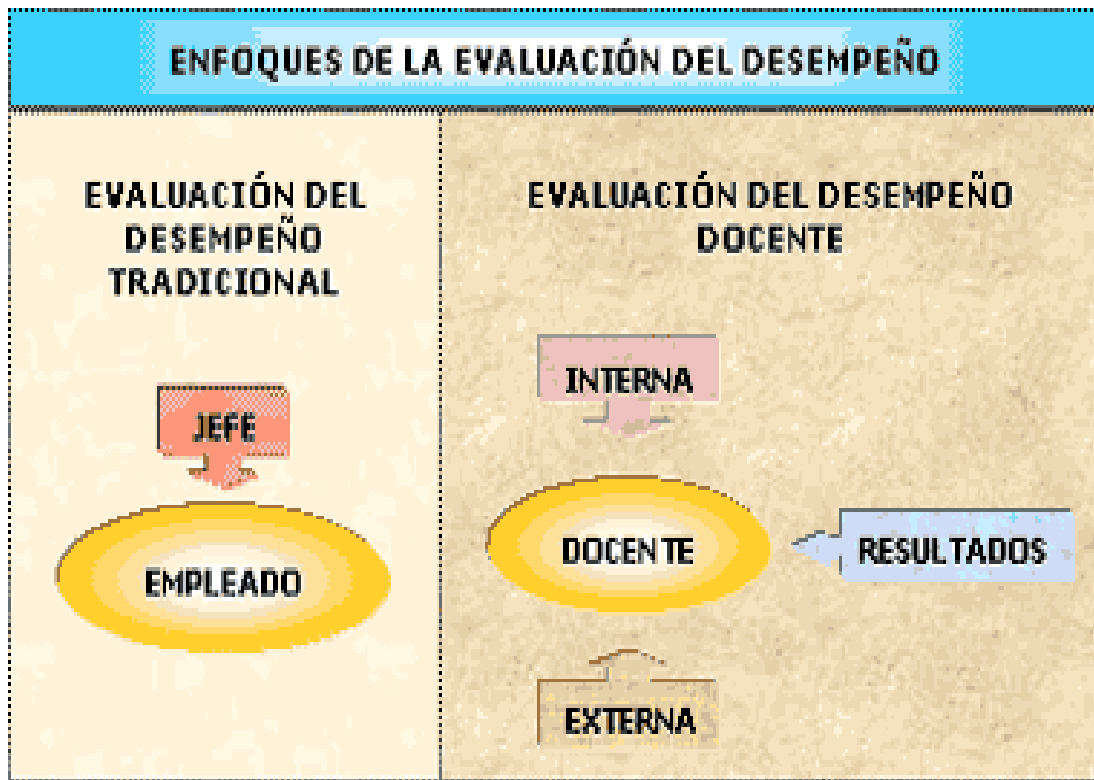


Figura 1. Enfoques de la evaluación del desempeño.

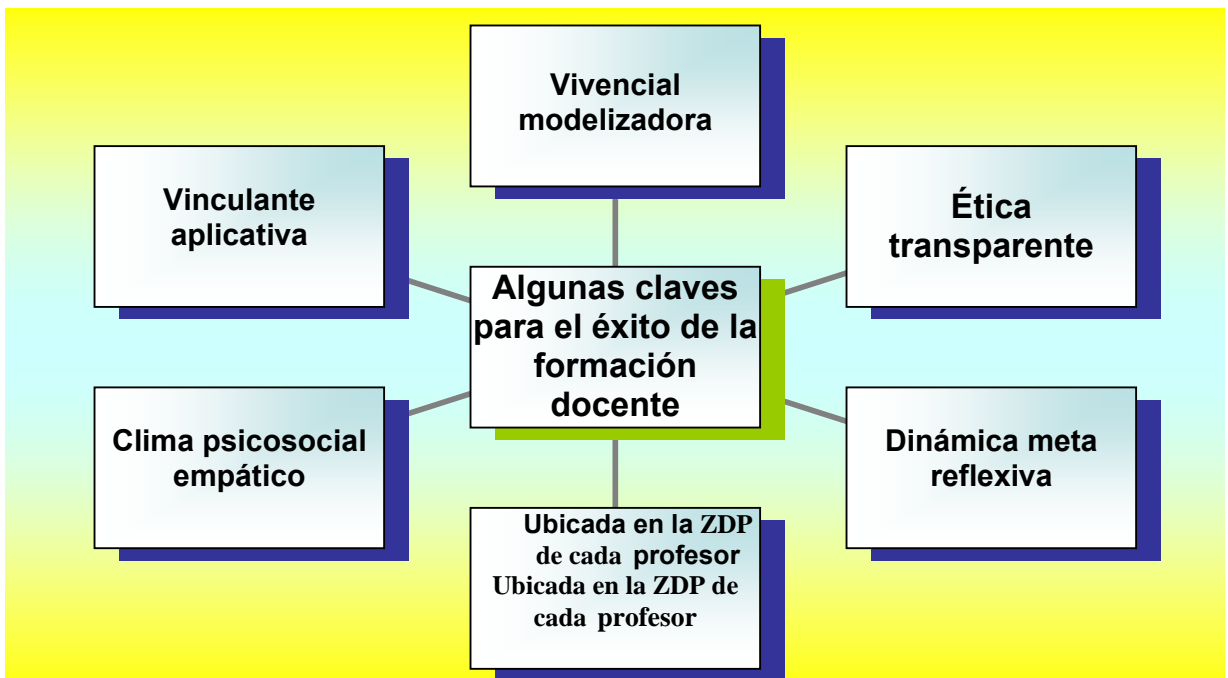
Evaluación externa. Si por calidad se entiende satisfacción del cliente y el cliente es el estudiante, éste debería ser el principal evaluador de la calidad docente. Hay, no obstante, varias razones que aconsejan un modelo de evaluación diferente. En primer lugar, el estudiante sólo tiene información acerca de una parte de los procesos formativos, aquella que le afecta de forma directa. Desconoce, ya que no le compete, la dimensión interna de esos procesos, los cuales ocupan, sin embargo, una parte considerable del trabajo docente.

Evaluación interna. En el mundo laboral que nace con la revolución industrial la opinión de cada trabajador acerca de sus compañeros es irrelevante, siempre y cuando todos ellos realicen el trabajo que les ha sido asignado. En un entorno basado en la cooperación y la interacción la situación es bien distinta.

LAS REFORMAS DE LA EDUCACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE



CLAVES PARA EL ÉXITO DE LA FORMACIÓN DOCENTE:



2.3. 8. SUPERVISIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

La educación contemporánea hoy en día es considerada como una empresa donde se sustenta y dirigen los valores humanos, si a esto agregamos los avances sociales, económicos y tecnológicos, es un imperativo que la educación marche al ritmo de la época, en consecuencia, quienes tienen la responsabilidad de ejercer funciones directivas y de orientación no pueden permanecer al margen de dichos adelantos, así como tampoco de permanecer estáticos en sus procedimientos, pues esta actitud equivaldría a un retroceso.

Para **Lemus (1995:192)**, la supervisión no puede definirse en relación con las técnicas usadas, más bien debe hacerse de acuerdo con los propósitos que dan significado a los medios. En general supervisión quiere decir coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los maestros o profesores, para que por medio de ellos se estimule cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa e inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece.

La supervisión tiene por objeto la superación por medio educativo y el desenvolvimiento profesional de los trabajadores de la educación, para que educados para hacer uso del espíritu de investigación, puedan afrontar los problemas que se presentan en el campo de la práctica. Lo antes expuesto, permite decir que el supervisor tiene a su cargo asegurar que una persona o un grupo de personas realicen una buena tarea, en este orden de ideas; la supervisión debe ser vista como una guía que inspira constantemente al personal para que se ejecute el trabajo de común acuerdo. Es ayudar. No es el procedimiento para indicarle a los docentes lo que deben hacer y posteriormente comprobar si lo han hecho; actuar de esta manera es fomentar el conformismo y la mediocridad, por cuanto no estimula a los docentes para que usen su energía creativa. Su perfeccionamiento requiere fundamentalmente:

- Conocimiento de la situación en que se efectúa el proceso de enseñanza - aprendizaje.
- Análisis y evaluación de la misma en función de lo que se pretende lograr, y
- Efectuar los cambios que fuesen necesarios en las condiciones materiales de la enseñanza y en el modo de actuar de las personas envueltas en el proceso, sobre todo el docente, para que el "alumno" y la "comunidad" sean mejor atendidos.

Para Chacón (2002:260), su gestión se enfoca como “ayuda para mejorar toda la situación educativa” considerando como elemento central la innovación educativa. Además de contribuir con los docentes y las docentes como servicio de apoyo, respaldo y como medio para enriquecer la enseñanza, su función de asesoría, seguimiento y coordinación de fines, personas y medios que participan en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Así mismo **Corella (2001:165)** afirma que los supervisores, en su calidad de responsables de la supervisión, juegan un importante papel en la provisión de medidas convenientes para evidenciar la calidad de la educación. Desde esta perspectiva la supervisión ofrece una función más enriquecedora y formativa, donde no se trata de la comprobación de errores para criticarlos pues su acento está centrado en la colaboración, orientación y coordinación. Esta constituye, una nueva concepción de la supervisión educativa que además facilita un trato más humano para todos los agentes que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, posibilitando acciones más efectivas en el trabajo con docentes, alumnos, comunidad, y a la vez aprovechando mejor los recursos humanos, económicos y materiales del ámbito educativo.

1° PRINCIPIOS DE LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA

La supervisión moderna debe tomar en cuenta siete principios importantes:



Estos principios ponen de manifiesto un interesante conjunto de aspectos que enriquecen alimentan y fortalecen la supervisión educativa. El reconocimiento de un cambio de paradigma entre la supervisión tradicional y la moderna, facilitan la comprensión de sus propósitos, fines y alcances.

2° FUNCIONES Y OBJETIVOS DEL SUPERVISOR

Existen funciones que caracterizan el quehacer actual del supervisor, entre ellas la de evaluación considerada consustancial a la supervisión con respecto

a su importancia se debe aclarar que en todos los sistemas educativos y países desarrollados, la calidad de la educación constituye el eje central que facilita el progreso de las personas y el desarrollo de los pueblos.

De acuerdo con **Corella (2001:293)**, “la evaluación como función propia de la supervisión, facilita los datos necesarios acerca del funcionamiento del centro educativo y acerca de los resultados que logra. Además, las funciones de asesoría, orientación e investigación ayudan a los maestros y maestras en su conocimiento de sí mismos, brindando la ayuda técnica oportuna y estimulando el espíritu de investigación que permite el auténtico perfeccionamiento docente”. Los objetivos del supervisor están orientados a lograr que los docentes conozcan y comprendan el concepto y las técnicas de la educación moderna; además debe formular en colaboración con el personal los objetivos generales de la institución educativa superior, a fomentar el trabajo cooperativo, a descubrir y estimular las capacidades individuales, a orientar y asesorar a los maestros que recién se inician a investigar y corregir las causas de los problemas disciplinarios y a evaluar los resultados de la tarea escolar.

3° LA SUPERVISIÓN Y LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

En el marco de la realidad educativa, la supervisión es parte importante de la compleja tarea de mejorar la calidad de la educación. **Para Lafourcade, Maya y Bosco (1996:03)**: “La supervisión como función inherente al sistema educativo debe centrar su interés y preocupación en lograr crecientes niveles de relevancia y eficacia de la educación. Desde esta perspectiva la supervisión es uno de los componentes de la organización escolar”.

Por su parte **Chacón (2002:250)**, menciona que con los avances conceptuales en la teoría educativa y administrativa, hoy la supervisión se perfila como el estudio cooperativo, participativo, por equipos interdisciplinarios para el conocimiento y mejora de la situación de la institución de educación superior.

Con el objeto de diseñar, ejecutar y evaluar programas integrales de desarrollo educativo, con la participación de todos los agentes educativos involucrados. En ese sentido la universidad o institución superior adquiere cada vez más importancia, pues la calidad de la educación se gesta, desarrolla y logra en el seno de estas instituciones. Un aspecto importante que vincula la supervisión educativa con la calidad de la educación es sin duda el conjunto de habilidades que necesita desarrollar hoy en día el gerente educativo.

Por ello existen tres que se destacan, la primera se refiere a la técnica, que le facilita al supervisor o supervisora la aplicación de conocimientos, métodos, técnicas y equipos adquiridos a través de su experiencia; es una habilidad técnico-pedagógica. La segunda se refiere a la parte humana, que le ayuda al supervisor o supervisora a trabajar con las personas y mediante ellas de manera más efectiva, permitiendo la comprensión de actitudes y la aplicación de un liderazgo eficaz. Y la tercera o conceptual, facilita la comprensión de la organización en conjunto, además su relación con el entorno, y en el ajuste del comportamiento de la persona dentro de la organización. El supervisor o supervisora que logra desarrollar estas habilidades estará consciente de la importancia de mantener una actitud favorable hacia las personas y hacia el trabajo lo que contribuye en la creación de las condiciones necesarias para mejorar la calidad del servicio educativo.

4° SUPERVISIÓN COMO UN PROCESO DE EVALUACIÓN CRÍTICA

Si bien es cierto que entre las labores del supervisor debe de figurar la de la evaluación del funcionamiento de las escuelas y por ende de la calidad del servicio educativo que prestan, esta evaluación no debe ser entendida en términos de pretender "medir" el rendimiento de directivos y maestros, sino como un proceso en el que se tienen que tomar en consideración los múltiples factores que convergen en el fenómeno educativo; en este sentido, se tienen que reconsiderar los fines que la evaluación pretende como parte de la labor de la supervisión académica. En la actualidad, la supervisión recurre a la evaluación, o mejor dicho, a la calificación, más como a un medio de control

sobre los directivos y docentes, que como un proceso cualitativo que permita evidenciar y comprender cómo se lleva a cabo la labor educativa en las universidades, convirtiéndolo en un momento propicio para reorientar el trabajo en proceso de mejorar. La naturaleza participativa es un elemento importante que hace educativo; se deriva lógicamente que el proceso de evaluación visto desde esta perspectiva es el ínter juego de la evaluación individual y la evaluación grupal.

5° SUPERVISIÓN COMO UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN -ACCIÓN

El objetivo fundamental de la investigación-acción consiste en mejorar la práctica en vez de generar conocimientos meramente teóricos y, en todo caso, propicie la construcción de conocimientos prácticos y aplicables, de esta forma la producción y utilización del conocimiento se subordina a este objetivo fundamental y está condicionado por él.

Para **Mateo (2005:134)**, en el campo de la educación, la expresión investigación-acción fue utilizada por primera vez por algunos investigadores educativos del Reino Unido para organizar un paradigma alternativo de investigación educativa que apoyara la reflexión ética en el dominio de la práctica, es decir, la reflexión simultánea sobre la relación entre procesos y productos en circunstancias concretas en una sola expresión "práctica reflexiva". En este sentido, utilizar la investigación-acción como recurso de la supervisión escolar tiene como una de sus intenciones revalorar los procesos educativos y no centrarse sólo en los resultados como muchas veces se hace en la actual práctica cotidiana.

“La investigación-acción unifica procesos considerados a menudo independientes; por ejemplo, la enseñanza, el desarrollo del currículum, la evaluación, la investigación educativa y el desarrollo profesional, lo cual cubre las expectativas de la presente propuesta, ya que tiene la intención de integrar varios procesos simultáneos: la gestión para promover una cultura participativa a través de procesos educativos; la evaluación como un proceso

continuo cuya primordial intención es comprender la esencia del fenómeno educativo y posibilitar el mejoramiento de la práctica educativa; elaborar una propuesta para la supervisión escolar más congruente con los planteamientos teóricos del modelo educativo vigente, pero sobre todo con la intención de mejorar la práctica de la supervisión promoviendo el desarrollo profesional de los supervisores en favor de elevar la calidad de la educación que el subsistema ofrece **(Mateo, 2005:135)**.

En conclusión, es reconocido que en la actualidad, en la mayoría de los casos, la supervisión académica es principalmente una actividad administrativa, que en el mejor de los casos responde a un modelo de evaluación eficientista conductista, cuando no a una práctica meramente tradicionalista y empírica, sin incidencia real en la labor educativa de los planteles. Ahora bien, esta situación no es exclusiva de un subsistema, sino que este sentir se ha manifestado o se manifiesta en todos los subsistemas de educación superior, y existen propuestas concretas y muy elaboradas tendientes a resolver esta problemática, por lo que, rescatando los elementos teóricos y experiencias de estas iniciativas, se hace urgente y necesario reconceptualizar la función y las acciones de este agente educativo. Determinar cómo lograr los propósitos propuestos, finalmente se resolverá en la "práctica reflexiva", es decir, confrontándose directamente con los hechos concretos de la realidad que se presenta en una universidad en lo particular.

6° FUNCIONES DE LA SUPERVISIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Lundgren (2000:201), afirma que una buena supervisión en la evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes

a).-**Función de diagnóstico:** La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones

de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

b). -Función Instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

c).-Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

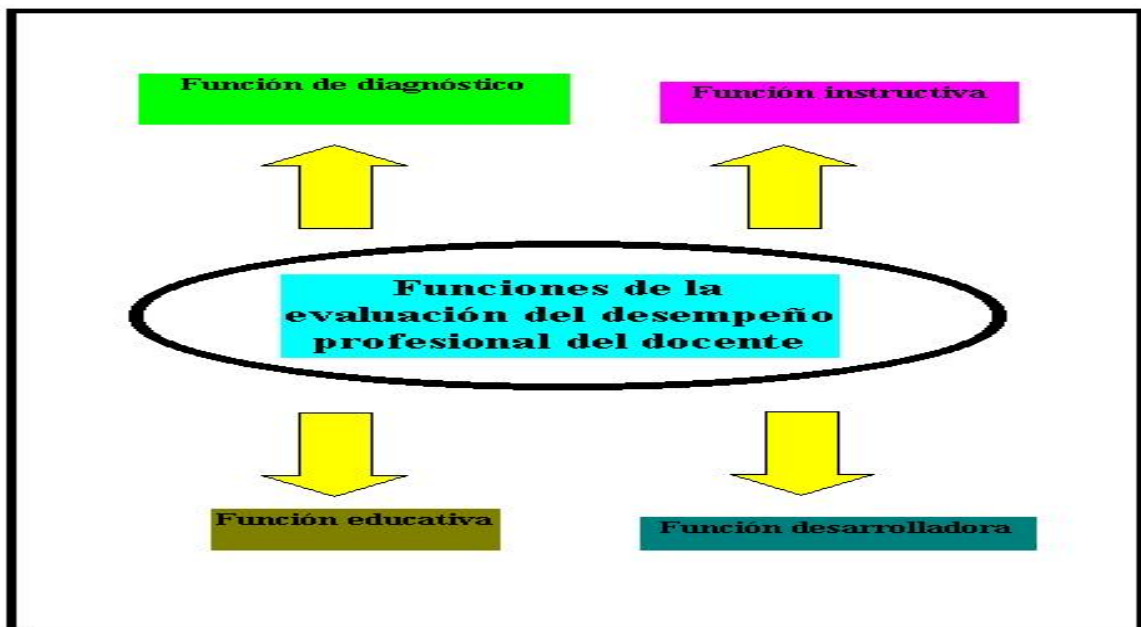
d).-Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación ínter psíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto-perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por si solo, justifica su necesidad.

Según Hamilton (1999:116), la evaluación “se realiza generalmente para obtener una información más global y envolvente de las actividades que la simple y puntual referencia de los papeles escritos en el momento del examen. Entonces la evaluación no solamente es medición, sino aproximarse de los procesos educativos que permiten establecer retroalimentación y medidas correctivas para el logro de los objetivos previstos”.

Poggi (2002:127), precisa que “la evaluación es el proceso de establecer una carga valorativa de grado de éxito con respecto al modelo propuesto que se está logrando en el interior del desarrollo curricular.

Fines de la evaluación del desempeño del docente

CUADRO N° 18

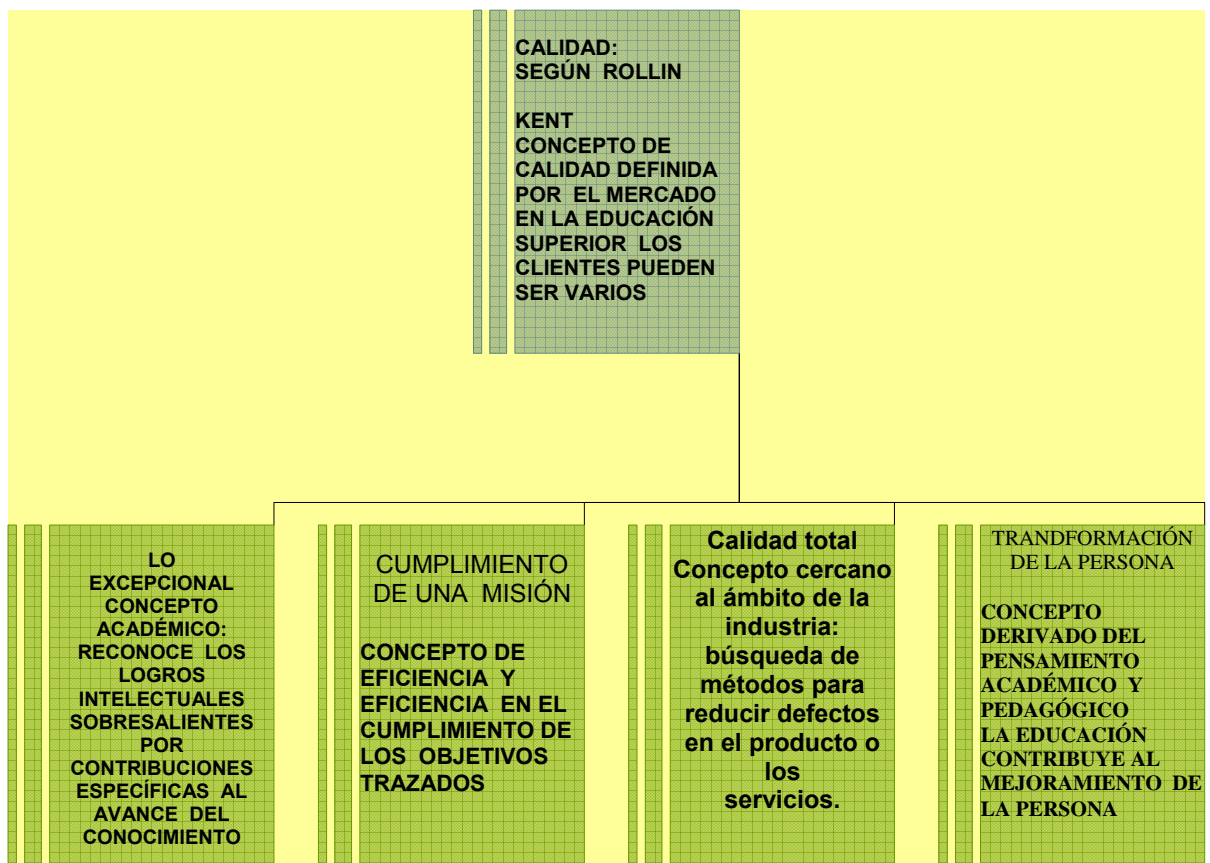


2.3.9. LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

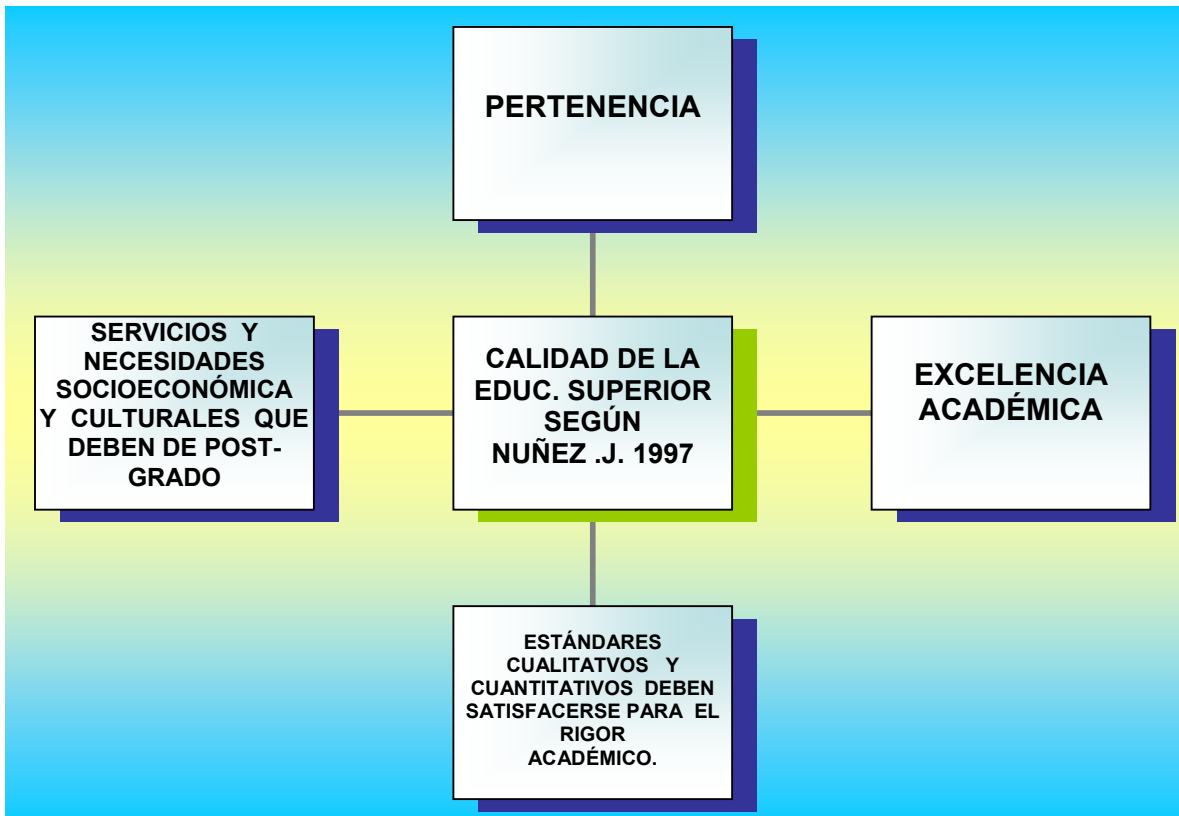
El sistema educativo actual tiene sustentos en las diferentes normas establecidas a partir de su constitución política del Perú y de la Ley General de Educación y Ley UNIVERSITARIA N° 23733.

- **La educación es un proceso socio-cultural** permanente por el cual las personas se van desarrollando para beneficio de sí mismas y de la sociedad mediante una intervención activa en los aprendizajes que se logran por interacción en ámbitos de educación formal, no formal e informal.
- **La calidad en la educación** es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo toda la vida.

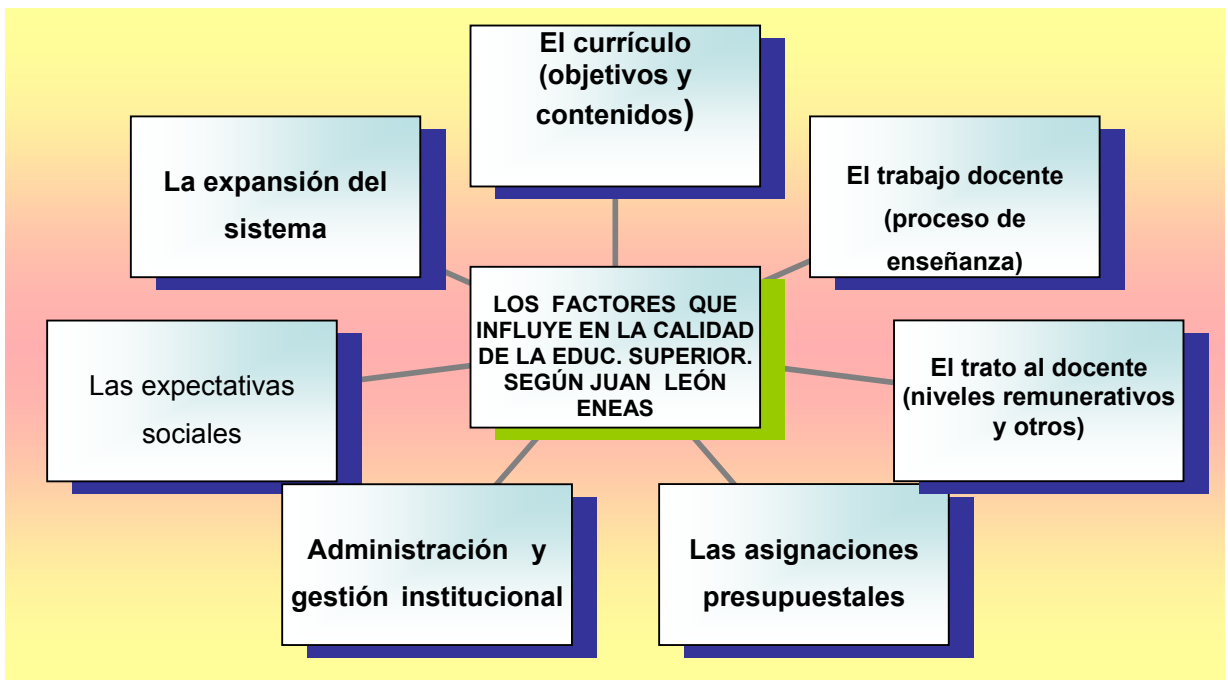
- **La ley de educación orienta** hacia la calidad en la educación determinando currículos básicos, comunes a todo el país, articulados entre los diferentes niveles y modalidades educativas que deben ser diversificados en las instancias regionales y locales y en las instituciones educativas para atender a las particularidades de cada ámbito.
- **Uno de los objetivos del programa de formación en servicio 2005-2006** fue el de contribuir a mejorar la formación y desempeño de los docentes fortaleciendo su desarrollo y valoración profesional, personal y social, para que eleven la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. En este sentido, sobre calidad total en educación se viene desarrollando diversos conceptos teorías, hipótesis, etc. Así por ejemplo, en el ámbito empresarial se ha tenido como eje motor, la aplicación de:



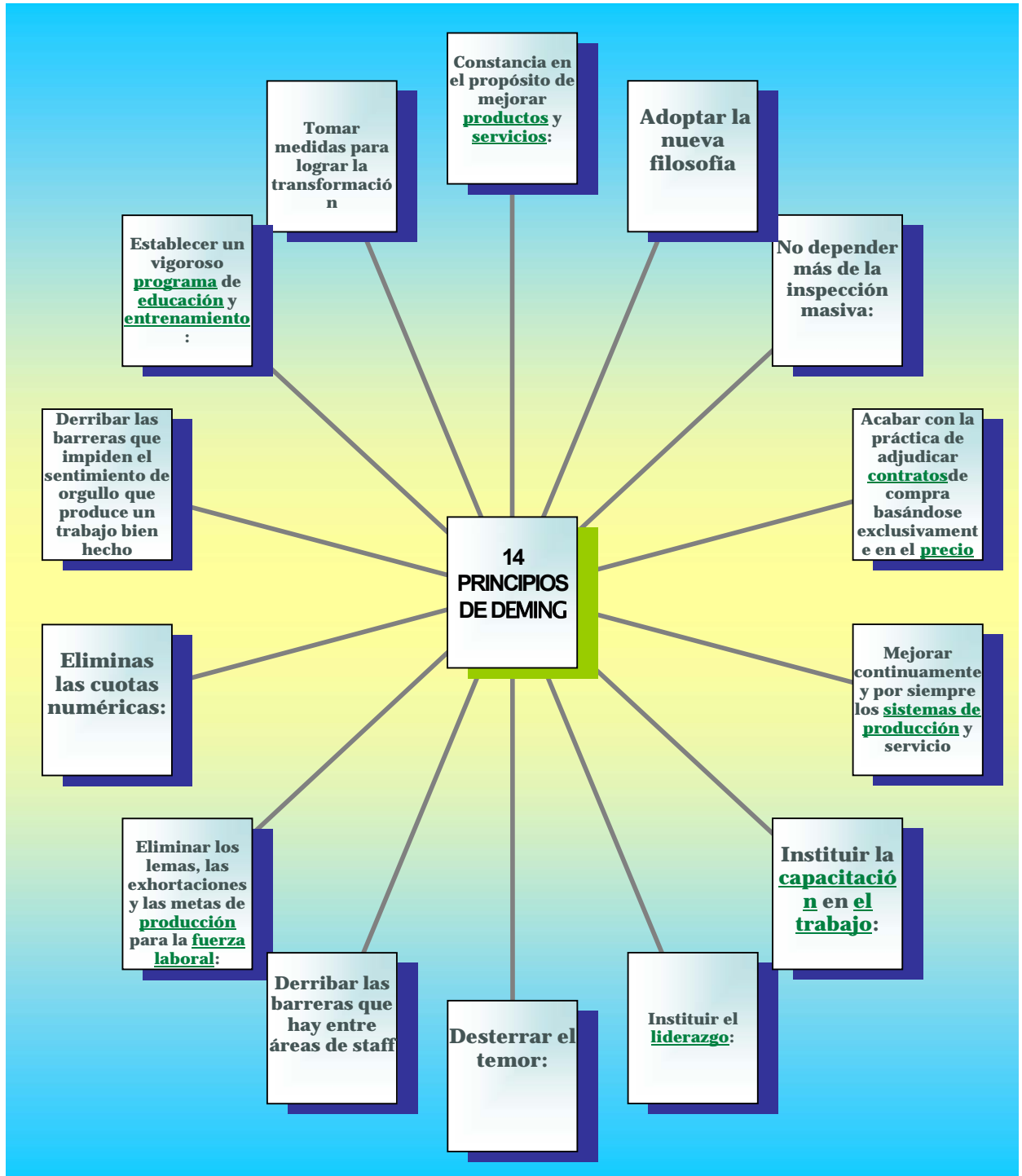
LA CALIDAD: Pilar fundamental para la credibilidad, eficacia y competitividad del espacio Peruano de Educación Superior .



Por su parte, para **Juan Eneas León** los factores o variables que influyen significativamente en la calidad de la educación son:



Los 14 principios esbozados por Edgard Deming, los mismos que consideramos pueden ser perfectamente aplicados a las instituciones educativas para poder lograr, después de un largo proceso de enseñanza-aprendizaje ciudadanos de calidad como producto final.



Tomando en consideración a estos autores diremos que intentar aplicar un modelo de calidad total a nivel de instituciones educativas supondría no

solamente ceñirse a los lineamientos teóricos esbozados sino también operacionalizarlos , mediante establecimiento de indicadores y sus respectivos estándares, que se suponen deben ser del grado óptimo en todos ellos, si se quiere llegar al tan anhelado nivel de **excelencia**:

- En los docentes, es indiscutible la formación pedagógica, la especialización y capacitación permanente, la vocación cultura general, habilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, capacidad de expresión y otros aspectos que motiven a un desempeño cada vez mejor.
- **El buen desempeño de los docentes**, así como de cualquier otro profesional, se determina como la ejecución desde lo que sabe y puede hacer la manera como actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.
- **En cuanto a los aspectos que abarca el desempeño docente** tenemos: la planificación de estrategias metodológicas, entendiéndose como la integración de componentes como métodos, técnicas, procedimientos, organización del ambiente y recursos para el aprendizaje. Podemos detallar estos aspectos

Como señala Duillo (1992) quien nos dice que el maestro debe:

- **Conocer los contenidos de su materia**, buscando en todo momento actualizar y renovar dichos saberos continuamente.
- **Conocer las necesidades e intereses de sus alumnos** a partir de sus contextos sociales, culturales y familiares.
- **Renovar sus técnicas y metodología de enseñanza** para garantizar un aprendizaje verdaderamente significativo en sus alumnos
- **Tomar decisiones orientadas hacia los objetivos** de acompañar al alumno en la formación de su personalidad y desarrollo integral importante señalar que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como:

- **La emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño** de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres de familia, directivos, docentes y comunidad educativa en general
- **Finalmente los resultados de la labor educativa** a nivel de aula y de institución.
- **En conclusión podemos decir que el desempeño docente abarca dos aspectos: dentro del aula y dentro de la institución educativa, considerada ésta como una organización.**
- **Para lograr un buen desempeño docente dentro de una institución educativa, los docentes deben ser eficientes y eficaces en la labor que desempeñan con los estudiantes y con la institución.**

Drucker (1999) dice: “No basta con hacer las cosas correctamente (eficiencia) hay que hacer las cosas correctas (eficacia)...” Es decir no basta con cumplir nuestro desempeño docente en el aula, es importante también nivel de institución hacerlo correctamente.

La eficiencia: Tomando este concepto de la administración diremos que es la **“capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles”** **Llevándolo a términos organizacionales diremos que** la eficacia requiere una buena administración con liderazgo y creatividad. **La eficiencia** hace énfasis en: los medios, hacer las cosas correctamente resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas, obligaciones y capacitar a los subordinados. **La eficiencia se concentra en cómo se hacen las cosas y de qué modo se ejecutan. La pregunta básica** de la eficiencia es: **¿Cómo podemos hacer mejor lo que estamos haciendo?**

Según ROLLIN KENT. Para definir calidad se debe tener en cuenta:

Cumplimiento de la misión, transformación de la persona satisfacción del cliente en Educación Superior, lo excepcional ,reconoce los logros intelectuales sobresalientes a través de los métodos se logrará la calidad total.

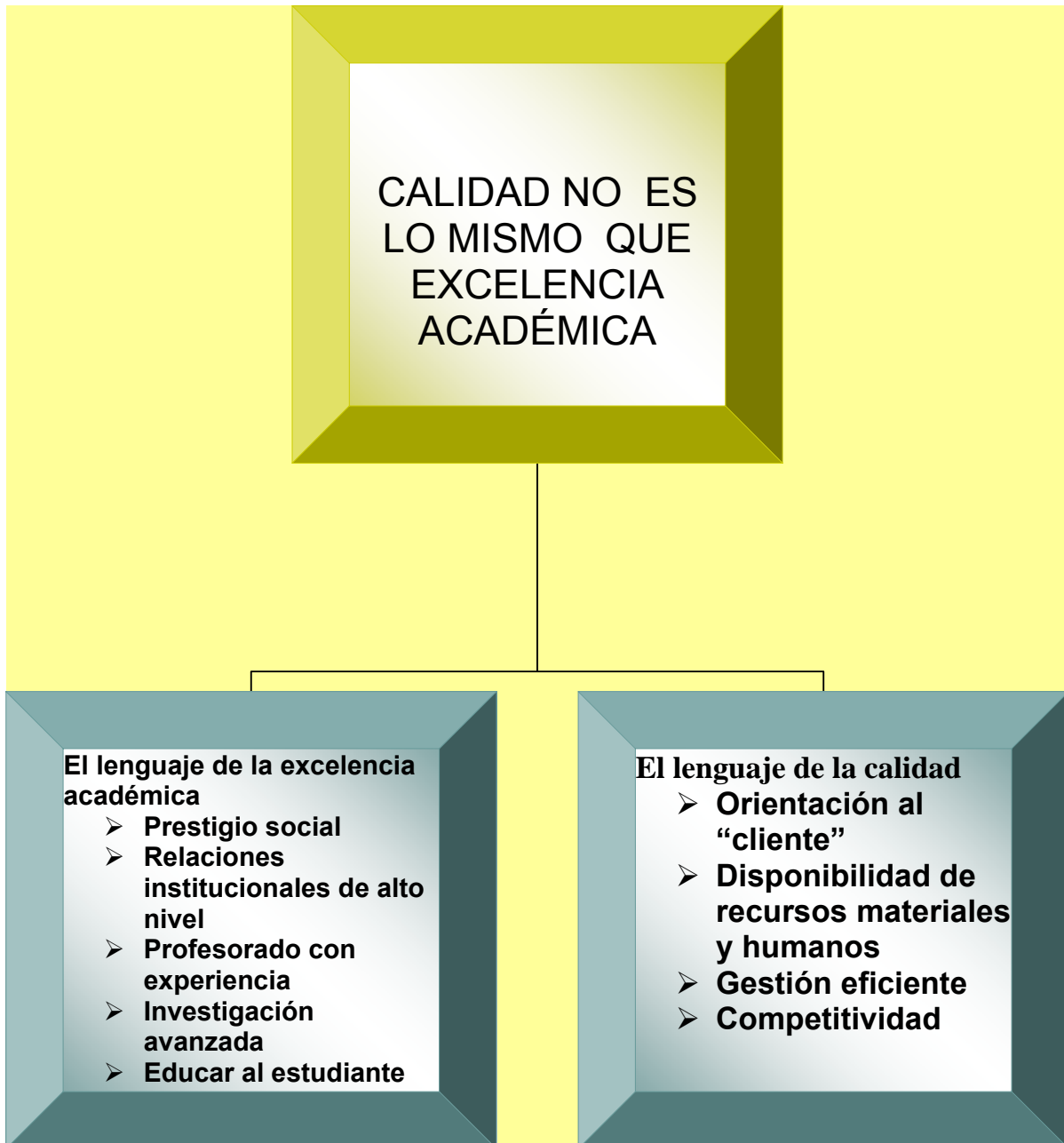


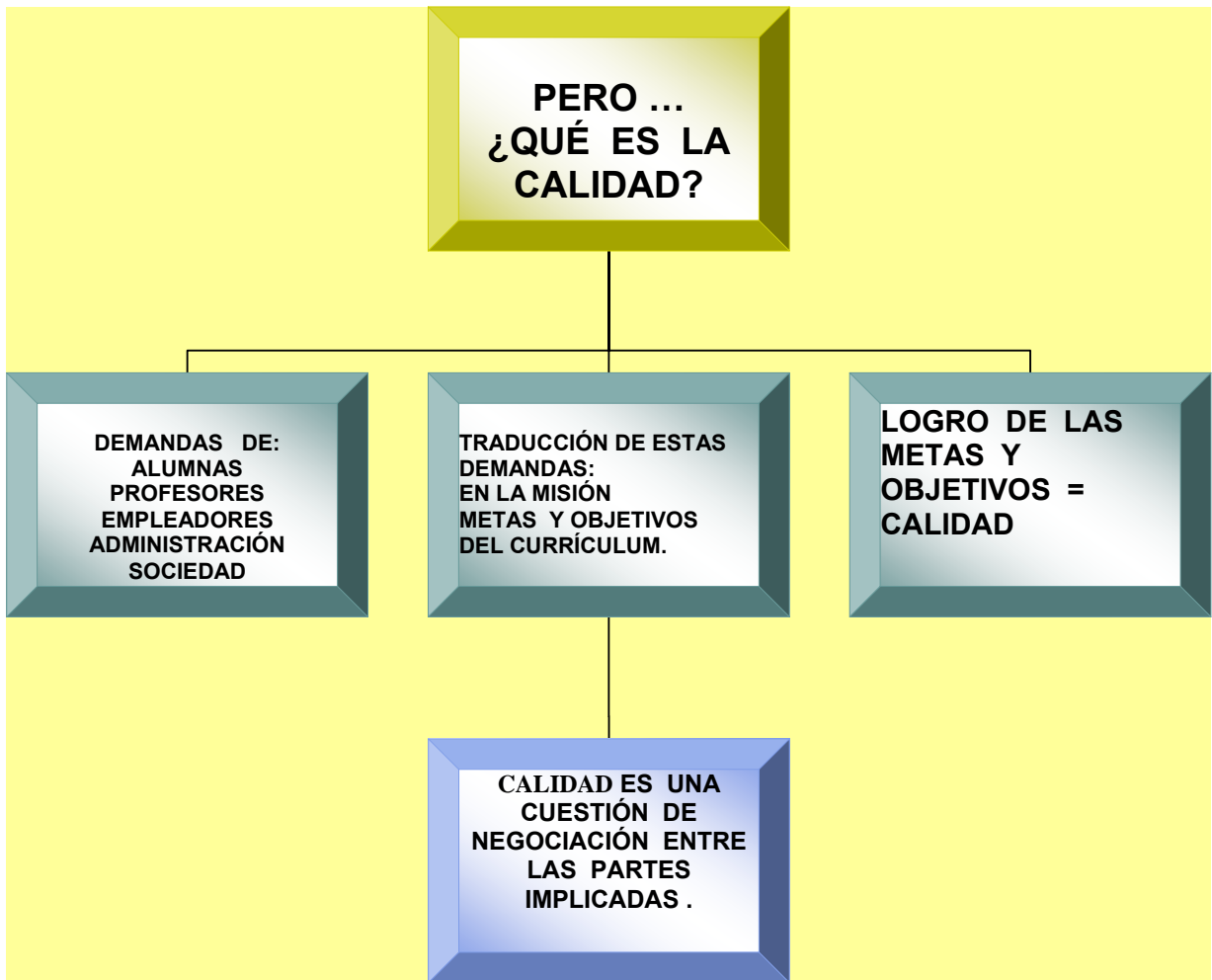
La eficacia: Tomando este término de la administración tenemos que es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados. La eficacia hace énfasis en los resultados, hacer las cosas correctas, lograr objetivos, crear más valores.

La eficacia se centra en el para qué se hacen las cosas, cuales son los resultado que se persiguen, qué objetivos se logran.} la pregunta de la eficacia es: ¿Qué es lo que deberíamos estar haciendo? Evaluación del desempeño docente: “Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos y la institución el despliegue de sus capacidades pedagógicas,

su emocionalidad , responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos , colegas...”

(VALDES 2000) Para realizar esta evaluación es necesario usar una serie de instrumentos, entre los cuales están la auto evaluación del docente, observación y clases, Test. Sobre el desarrollo humano, el portafolio, Test de conocimiento y ejercicios de rendimiento profesional.





VROEIJENSTIJN.A.I (1995) IMPROVEMENT AND ACCONUNTABILITY.NAVIGATING BETTEENPAG- 15.

2.3. 10. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Echevarria, César (23) nos señala que en la Teoría General de la Administración es tan antigua como la Historia y viene a ser el resultado de muchas contribuciones de filósofos, estadistas, empresarios, economistas, matemáticos, abogados. El significado y el objetivo de estudio de la Administración es la “acción de la organización”, entendida como el “...conjunto de cargos y tareas”; o como un “...conjunto de órganos y funciones”; o como un sistema o sistema compuesto de subsistemas. La historia del pensamiento administrativo obedece a la complejidad y la posterior **Especialización de las Organizaciones, surgiendo varias corrientes administrativas, siendo menester detenernos después**

de la II Guerra Mundial, en que Estados Unidos logró un periodo de enorme expansión económica y la Administración, porque ya se había desarrollado. Enfoques sobre Administración científica o Escuela Clásica, las Relaciones Humanas y la Escuela Neoclásica, promoviendo la conducción de una Alta Administración. La Teoría de las Relaciones Humanas aparecida en 1932, tenía como materia de estudio la organización informal, el liderazgo, la motivación, la comunicación y la dinámica de grupo. Extraemos de la ciencia de la Administración, uno de los capítulos más interesantes y a entender de muchos teóricos el más importante, cual es la **Gestión de los Recursos Humanos**, cuyas verdades universales están basadas en que:

- **La organización agrupa a un conjunto** de personas alrededor de una estructura y dispone un medio para que ellos puedan interactuar y relacionarse.
- El **personal de toda organización** lo constituye el conjunto de personas que trabajan en ella.
- **La Administración se preocupa** en dinamizar la organización, de modo tal que sus recursos sean utilizados eficazmente en busca de objetivos señalados previamente.
- **Las Relaciones Industriales constituyen** una denominación que ha devenido en obsoleta a medida que el sistema de desarrollo de las relaciones de trabajo se ha extendido desde la industria de las organizaciones comerciales y de servicio.
- **Las Relaciones de Trabajo se originan** por razón del trabajo mismo y en las cuales las necesidades que quieren satisfacer las personas integrantes de una organización, en referencia con las necesidades de la propia organización, originan un conflicto de intereses, muy humano por cierto, porque todos no quieren lo mismo o al menos no con la misma prioridad. Se trata de crear una cooperación que es antagónica por naturaleza pero que busca la conciliación de intereses entre las personas y la organización.

- **Los sistemas mediante el ordenamiento de los diversos elementos** que intervienen, nos hacen ver mas claramente, la interrelación e interacción de esos elementos en la organización con objeto de trabajo, a fin de que basándose en procesos bien ensamblados pueda garantizarse un menor riesgo en alcanzar los objetivos propuestos.
- **Un proceso es el conjunto de fases sucesivas** de un fenómeno que progresa en el tiempo para obtener resultados objetivos previstos. Entonces la Administración de Personal no es otra cosa que una parte Especifica de la Administración General que se preocupa que los Recursos humanos en la organización sean utilizados con efectividad (eficiencia + eficacia) para el logro de los objetivos comunes de la organización y de las personas:
- **Actualmente es más adecuado denominarla Administración de Personal y Recursos Humanos.** Y hablar de Recursos Humanos es referirnos al **Potencial Humano** que cada persona que trabaja en la organización tiene. Es decir, sus talentos, aptitudes, actitudes, destrezas, habilidades, personalidad, voluntad, educación, cultura, etc.
- **Este potencial humano debe ser desarrollado** en el trabajo que las personas realicen, ya sea voluntariamente o de manera inducida.
- **Siendo una unidad sistémica, en la organización** se presentan roles que los elementos humanos desempeñan, pudiendo agruparse de la siguiente manera.
- **Alta Dirección (Unidad de Post Grado)**
- **Niveles intermedios de supervisión(Trabajadores Administrativos).**
- **Unidad especializada en Personal y Recursos Humanos.**
- **Grupos Humanos formales e informales (Maestristas) .**
- **Individuos trabajadores (Docentes).**

(23) Echevarria, César (2002), en su tesis titulada “Características de la Inteligencia Emocional de los Comisarios de Lima Metropolitana” Para optar Grado Académico de Magíster en Administración y Ciencias Policiales. ESUPOL, Págs. 29 a 62

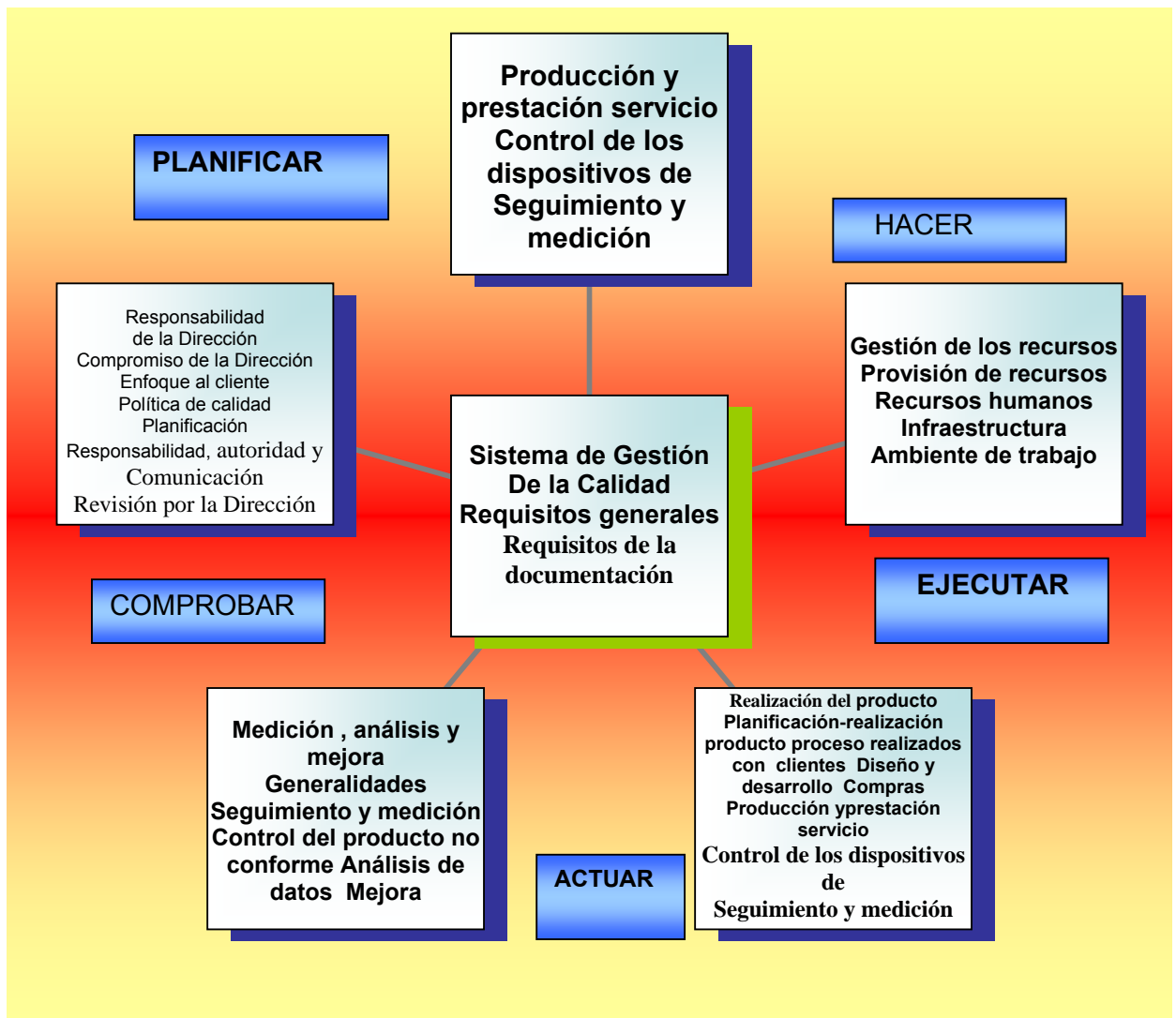
Cada uno de estos roles tiene su importante participación en las actividades del sistema, por lo que, todo lo que se refiere al mismo, debe ser conocido y especialmente entendido, por todos y cada uno de ellos, a fin de poder desempeñarlos mejor. Cuando alguno de ellos no lo desempeña correctamente, el sistema se traba y sus procesos arrojan resultados que no son esperados.

Cuando la alta dirección (directores, gerencia general y otros directivos principales) no percibe cabalmente el significado del sistema de personal y recursos humanos en la organización, lógicamente no apoya eficazmente las actividades del mismo o se opone a ellas. Asimismo cuando los grupos formales no funcionan como tal, surgen con mayor realce los grupos informales, quizás con intereses ajenos a la organización, lo cual obstaculiza el desarrollo de los programas, inclusive si no hay un buen liderazgo, se impide la constitución de equipos de trabajo, que en las organizaciones modernas, son la base del desarrollo de los procesos.

La problemática descrita anteriormente permite entender cuales son los roles principales en la organización: La Alta Dirección de la organización desde cual se da toda la orientación general para la marcha institucional tiene un rol protagonista en el apoyo fundamental al sistema. Ello permite facilitar las actividades de los otros elementos, especialmente de la unidad especializada que lo desarrolla. La actitud y el comportamiento de la gerencia General, por ejemplo, así como su filosofía respecto del elemento humano de la organización, es una base determinante del funcionamiento del sistema. Los diferentes niveles de supervisión desde las gerencias intermedias hasta los capataces de línea, deben comprender que la responsabilidad por los grupos humanos que la organización les asigna, así como el liderazgo que deben ejercer sobre los mismos, es la tarea fundamental de su rol en el sistema. Cada supervisor, cualquiera que sea su nivel, es un administrador de personal y un relacionador obligado, respecto de su propio personal.

La Unidad especializada en Personal y Recursos Humanos: Tiene como rol fundamental el asesoramiento, el apoyo y el servicio, en el área de su competencia para toda la organización. Es la unidad que orienta y dirige las actividades del sistema, pero no es la única que interviene en él.

Los grupos humanos de la organización: Tanto formales como informales, deben comprender que su rol, para sus propios intereses, es que la organización se fortalezca para garantizarles el cumplimiento de sus objetivos tanto organizacionales como humanos. De su actuación depende que la organización subsista en las mejores condiciones y los individuos trabajadores deben reconocer su condición de tales y que su rol es intervenir en los grupos tanto formales como informales de la manera más positiva que sea posible. Para ello, deben entender que el resultado total de los procesos es producto de la suma de los esfuerzos de ellos como individuos.



2.3.11. SELECCIÓN DE ADMINISTRADORES

Algunos tratadistas como Koontz refieren que la integración debe estar incursa como una de las funciones de la Administración, si se entiende por ella que: Es dotar de personal a la organización a través de una adecuada Selección, Evaluación y Desarrollo, siendo por lo tanto independiente de la función administrativa de Organizar donde siempre se le ha ubicado. Tiene su lógica si entendemos que la Integración permite ocupar los puestos o cargos de la organización no solo para el presente sino para el futuro, de acuerdo a:

- Un plan organizacional para el futuro
- Inventario de fuerzas administrativas existentes y potenciales.
- Planear la fuerza de trabajo futura.
- Formulación de planes de desarrollo.

El gran dilema de la Integración es el hecho que implica personas y por tanto la dirección y liderazgo importa enormes complejidades, siendo fuente de intensa frustración para los administradores de cualquier nivel. Recae en el principal funcionario y en los subordinados que conforman el grupo ejecutivo que formula políticas internas (Selección, Promoción Interna, Ascenso, Contrataciones, etc.), la responsabilidad de conformar un adecuado proceso de Integración, con las ventajas y desventajas que implica el cambio a adoptar para el futuro. Ciertamente los administradores futuros deben aprender a tratar con los empleados, los cuales serán” diferentes .Aunque las naciones industrialmente avanzadas pueden no estar mejor educados, tendrán más grados universitarios, el objetivo de sus empleos será diferente y habrá más criterios para los trabajos en equipo. Con seguridad puede decirse que cuando los nuevos administradores se hayan desarrollado, los conocimientos sobre las nuevas fuerzas, el cuidado al evaluarlas y la imaginación creativa tendrán una alta prioridad.

¿Qué es un administrador?

La administración es una actividad muy complicada y las personas que ocupan los puestos administrativos deben saber tomar decisiones efectivas. Surgen

diversas opiniones acerca de los administradores, puesto que algunos suponen que para tener éxito, el administrador debe poseer ciertas características o cualidades. Sin embargo no existe una base científica para esta deducción. Simplemente observan o infieren que una larga lista de características (a menudo muy vinculadas entre sí) son precisamente las que debe tener un ejecutivo capaz. Pero muchos dudarían de la correlación entre cada una de las cualidades y el éxito de la empresa, aunque los administradores son exhortados a adquirirlas y practicarlas. Este es un buen consejo, puesto que la conducta puede ser un aprendizaje y el hecho que se disponga de medios eficientes para cambiar la conducta son cuestiones totalmente aparte.

Cuando **Abraham T. Collier** en su obra "Management, Man and values" (1,962) observo al administrador, vió a un hombre que se ocupaba de la empresa en su complejidad total y estableció como guía para él, cinco conjuntos de valores. **Los Valores "A" referidos** a la auto enseñanza, las virtudes del trabajo arduo, la auto-realización, la responsabilidad personal y la búsqueda de justicia y honor. **Los valores "B"** que incluyen capacidades para organizar, técnicas de ventas, ingenio administrativo, poder de comunicación y una integrada salud física y mental. Entre los valores **"C"** se encuentran el entrenamiento profesional, deseo de saber los hechos, realismo jurídico y objetividad histórica. **Los valores "D"** se relacionan con enseñanza centrada en personas, ventas orientadas al cliente, servicio, administración participativa y auto-trascendencia.

Finalmente los valores. Es", los últimos implican tener capacidad para adaptarse al cambio, habilidad para integrar los puntos de vista y el poder extenderse más allá de las cuatro clasificaciones citadas. Se puede resumir que los administradores operan un sistema abierto, buscando sus objetivos a través de una organización que funciona en un ambiente extraordinariamente complejo. Protegen a la empresa tomando decisiones que reflejan las leyes cambiantes del país, los mercados variables y las muchas presiones ejercidas por sindicatos, competidores, políticos y educadores. También mantienen el sistema interno, evaluando las presiones de la tecnología, las fuerzas financieras y las interrelaciones de sus empleados. Establecen un sistema de operación que permite la retroalimentación y la revisión. Como captar administradores futuros,

entendiendo que existe la fuente de producción que es la misma empresa, es una interrogante que encuentra causas diferentes como: el temor de la alta dirección en saber que tipo de capacitación se necesita, no saber que se va a hacer, como resultado de un pobre planeamiento estratégico, dudas respecto a futuras necesidades de administradores, si se considera la solución a los problemas de la gestión o por los costos que implica una etapa de perfeccionamiento. Pero muchos administradores de alto nivel confluyen en la necesidad de captar administradores de sus propias canteras y la consiguiente responsabilidad en el desarrollo de los mismos, de allí que surge el concepto de selección de administradores.

CALIDAD DE ADMINISTRADORES:

El bienestar de la organización depende en gran cantidad de la calidad de sus administradores, porque es muy importante escoger ejecutivos, porque ellos seleccionan administradores. Para el efecto debe tenerse en cuenta:

- 1. La Variación de posiciones administrativas, de los supervisores primera línea hasta los administradores.**
- 2. Variación de información del candidato sobre su experiencia pasada.**
- 3. Variaciones en materia de quien hace la selección, que abarca desde el superior inmediato, Comité, diversos y hasta niveles de jerarquía en la organización.**

La selección de administradores se debe factorizar de la siguiente manera:

- **Deseo de administrar:** es el requisito más importante y surge de la correlación entre un buen comportamiento y deseo de alcanzar metas de grupo.
- **Inteligencia:** En base a la calificación superior que le brinda los estudios universitarios, o en todo caso tomando en cuenta el cumplimiento de una asignación de trabajo.
- **Capacidad Analítica:** A través de asignaciones (trabajos especiales) y el procedimiento de investigación efectuado.
- **Habilidad para comunicar:** A través de escritos, exposiciones orales,
- **Integridad: referido** a administradores morales y dignos de confianza. Es necesario “que las cualidades del candidato se evalúen y comparen

con los requisitos de la posición por ocupar, o sea que obedezcan al perfil o conjunto de características del cargo y las cualidades y habilidades del propuesto para encontrar la tipicidad adecuada. Una de las formas de Selección es .Promoción Interna que significa el ascenso a las posiciones administrativas sigue en jerarquía, de trabajador a supervisor de primera línea y de allí en forma ascendente a administrador de la organización. Otras formas de selección (no usadas en la Policía Nacional del Perú) pero de interesante estudio, son la competencia abierta, para cualquier candidato de la organización, no directamente que tenga la especialidad indicada, puede presentarse a la selección, considerando que no existe la obligación legal ni moral de ascender a los empleados.

Finalmente se puede emplear la Selección Externa de Ejecutivos Claves, que esta referida a buscar y encontrar aquel ejecutivo de prestigio que sea capaz de encender la chispa para desencadenar un programa y llevarlo a término. Se basa en la premisa que ascender a un empleado interno sería inconcebible, puesto que ellos mismos llevaron a la compañía a su estancamiento

2.3.12. CALIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos .Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y Control, desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos. Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa; sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son: **Planeación Organización, Ejecución, Control .**

1° Administración hacia la calidad total

- **La** calidad educativa es definida como valor asignado a un proceso o producto educativo en términos educativos , criterios

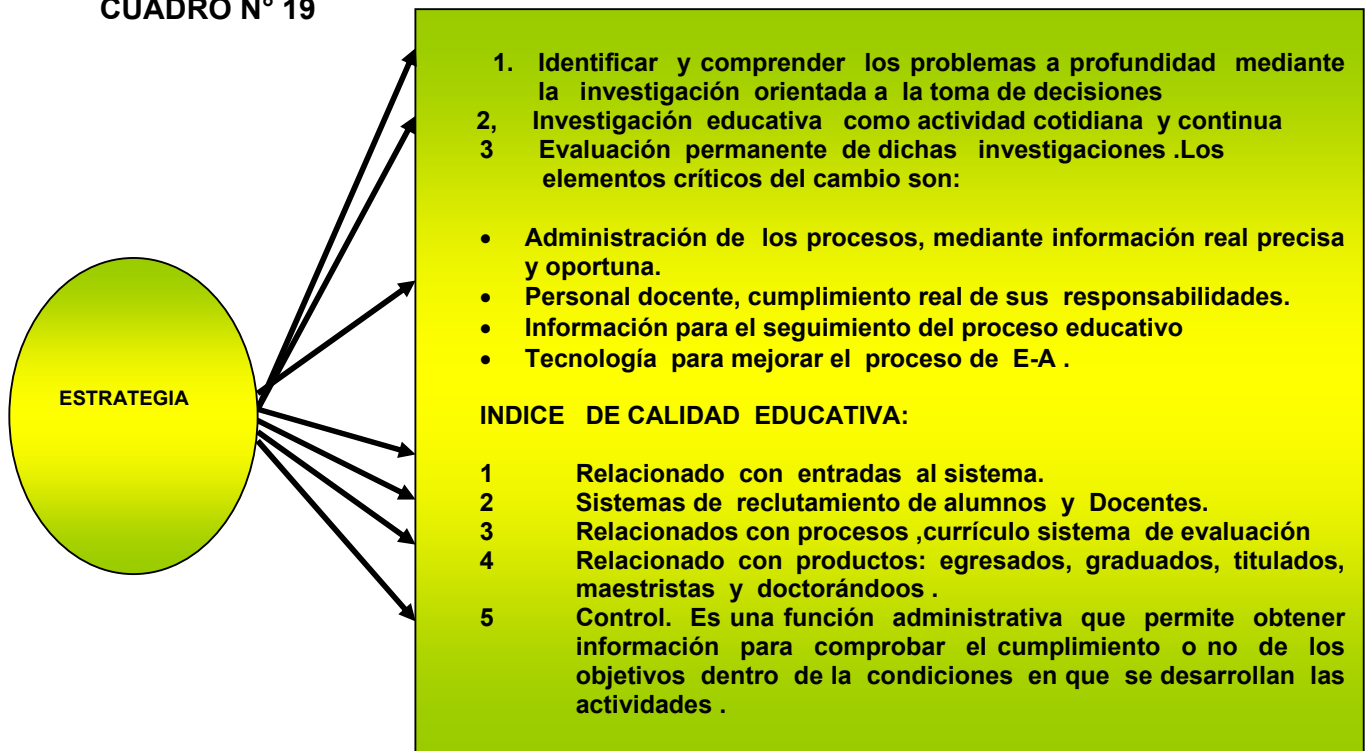
de calidad implica un posicionamiento de la sociedad, sujeto y educación. En síntesis, calidad de la educación se considera como un conjunto valorativo de tres dimensiones interrelacionadas:

- **Funcionalidad**
- **Eficacia**
- **Eficiencia**

La administración hacia la calidad total, se da en función de lograr el énfasis en el mejoramiento continuo, como propone W. DEMING, a través de planificar, hacer estudiar, y actuar que puede **ser aplicada como una buena alternativa para el mejoramiento de la calidad educativa.**

Según FARRO C (1995 : 27) Cuando se pretende un cambio, innovación reingeniería, se debe emplear algunas estrategias

CUADRO N° 19



2° Gestión académico- administrativa como Herramienta para el mejoramiento de la calidad

La gestión académico –administrativa tiene un carácter práctico y técnicos es muy importante porque una buena gestión tiene un impacto en la

calidad de las universidades y de los programas que se imparten en ellas . Una gestión eficaz permitirá a las universidades orientarse al logro de mejores niveles de calidad. Una buena gestión no debe entenderse sólo como el manejo eficiente de los recursos , esta se refiere además a un proceso que permita a la universidad desarrollarse y crecer , en las perspectivas de establecer hoy una gestión académica administrativa que genera mañana una ventaja y una posición favorable en el sistema universitario. Un esquema de mejoramiento del desempeño que mejora y potencia la gestión en la universidades ,como una vía para elevar los niveles de calidad al interior de las instituciones universitarias .

Para Daniel SEYMOUR (1995) Nos presenta cinco elementos básicos tales como ;

- **Fijación del rumbo**, entendida como explicitación del fin institucional.
- **Diseño y gestión de** los procesos ,como una forma de orientar los procedimientos habituales y extraordinarios de la universidad hacia los fines que se ha propuesto. Este diseño debe contemplar un contexto de cooperación y participación en las actividades académicas en el marco de un clima institucional de motivación que favorezca el desarrollo intelectual y la actualización o permanente .
- **Medición y retroalimentación de** cada uno de los procedimientos. Esto importante para el control de la calidad de los procesos y productos en la perspectiva del mejoramiento continuo del nivel de formación brindada por la institución .
- **Capacitación ,como una forma de poner en cuestión el pasado** y aprender de él .Esto tiene que ir junto a la facilidades que brindad la gestión para el uso de soportes tecnológicos modernos y para poner en práctica los conocimientos adquiridos compromiso de quienes forman parte y hacen la institución lo que se consigue fundamentalmente a través de la difusión de esperanza .Esto tiene que ver con

una gestión que crea las condiciones para que todos los integrantes de la institución asuman el compromiso de lograr las metas y objetivos institucionales .

- **Para mejorar la gestión académica y administrativa de las universidades** en relación con la calidad de la docencia algunos especialistas plantean que se debe: Buscar nuevas vías de financiamiento, que permita afrontar la demanda de educación superior de la población estudiantil .Actualmente se observa la masificación del sistema universitario, se expresa en el fuerte crecimiento de las matrículas .Elaborar criterios adecuados para la conformación, desarrollo de las áreas académicas, en especial permanentes con rentas y Oportunidades a las que ofrece la generalidad del mercado.

Por otro lado es importante tener en cuenta la importancia de la **evaluación externa** de la calidad como una herramienta vital para la excelencia de una institución, porque permite acreditar, evaluar Investigaciones y la calidad de la enseñanza brindada. Entre los impactos que ha provocado la evaluación externa de la calidad en algunos países, podemos mencionar:

España , Cuba han permitido instaurar procedimientos permanentes de control de calidad , enriquecimiento de las bibliotecas especializadas , reformulación de Manual de Organización y Funciones plan de estudios , evaluación de los instrumentos .La calidad total asegura que todos los productos y/o servicios se logren de una manera óptima, sin embargo esta va mas allá, es una filosofía empresarial y una manera de pensar y trabajar de todos en una empresa. Su objetivo es el mejoramiento continuo de todos los procesos, con un protagonista; la persona humana. Que es el principio y fin de la organización. Las personas son quienes producen, quienes hacen la calidad, quienes innovan y quienes producen para el cliente. La calidad total no es un programa que se emprende y tienen fin, es un proceso que se inicia y no termina por que la calidad de los productos y/o servicios siempre será: susceptible de ser mejorada.

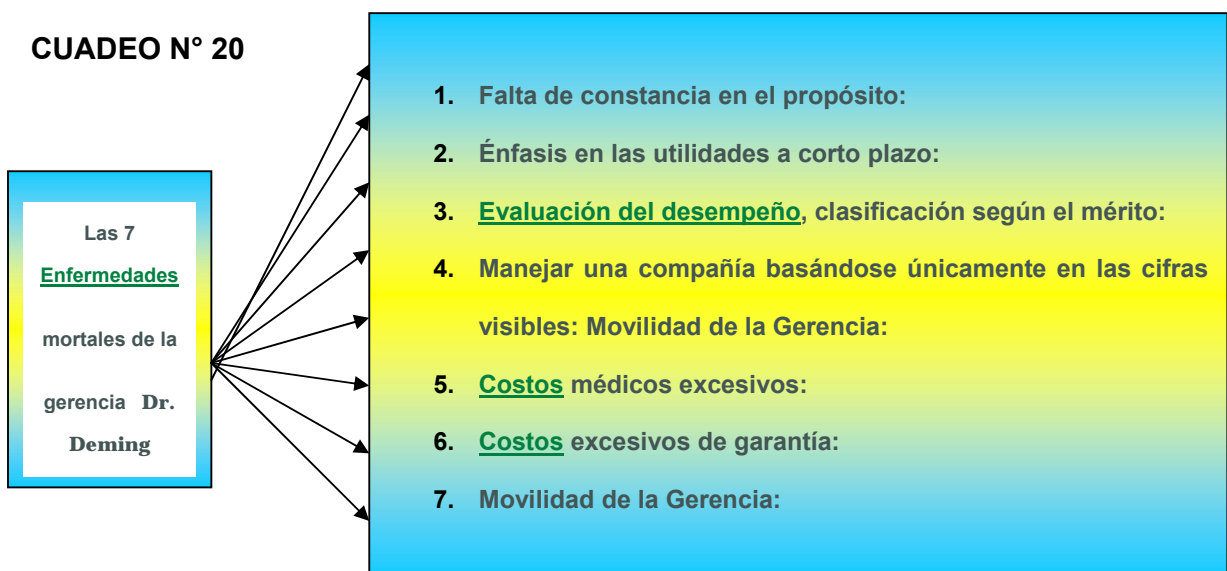
Para iniciar la calidad total la alta dirección debe liderar el proceso buscando la excelencia, los mandos medios deben ser consecuentes con las directrices emanadas de la dirección, deben establecer un compromiso, ejercer protagonismo, llevar el mensaje de mejoramiento continuo y hacer los apostolados de la calidad total. Los diferentes niveles practicarán los hechos que conduzcan a la realización de la calidad. La calidad no se hace con órdenes, ni con inspección, se hace con educación, capacitación, y participación de todos. Es un proceso educativo que empieza con educación.

CAPACITAR A TODOS LOS QUE HACEN

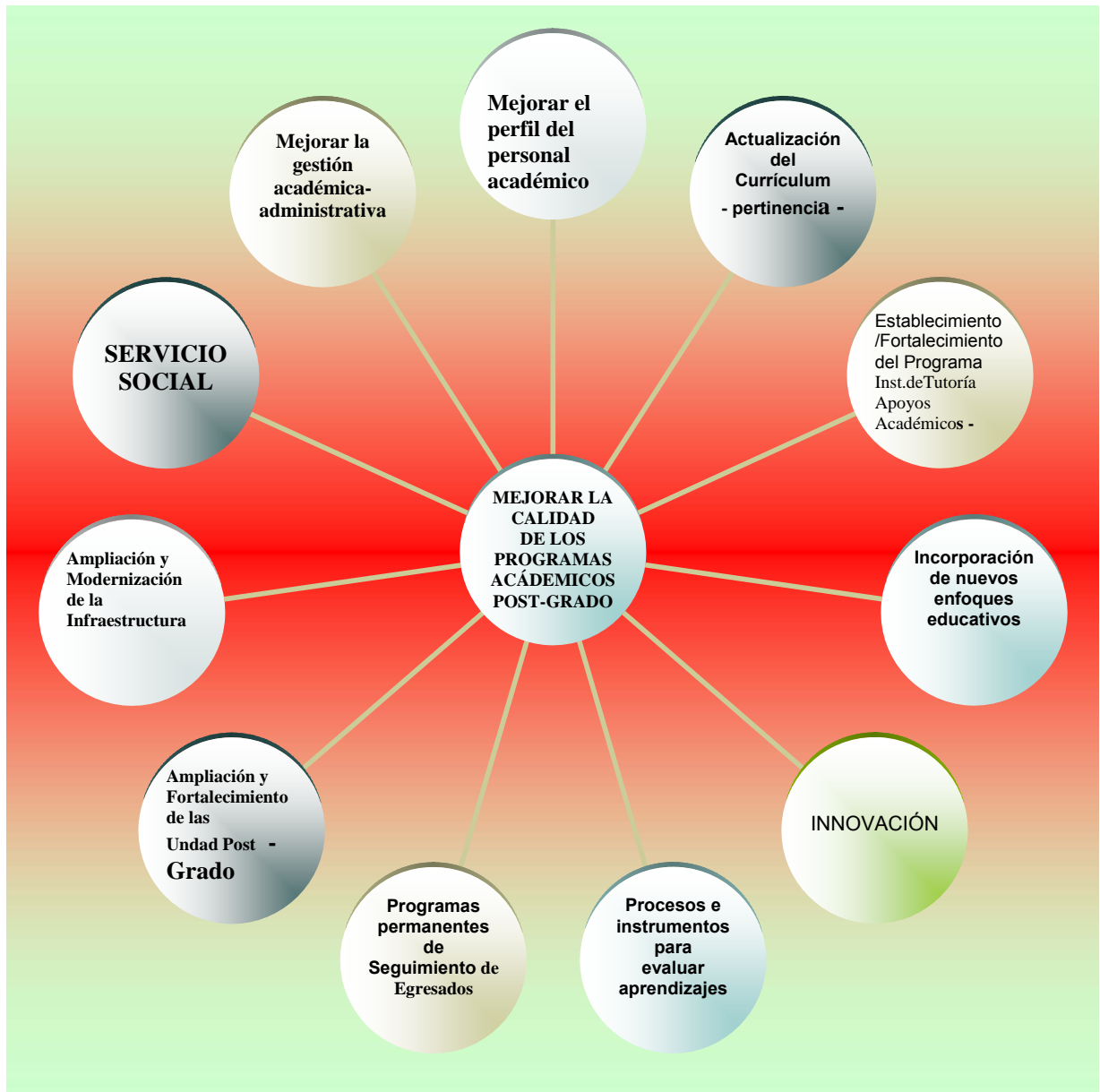
La calidad total es un estilo gerencial y una filosofía basada en el respeto por la persona humana, el desarrollo de la creatividad, la orientación hacia el cliente, empleo de técnicas estadísticas, mejoramiento de la tecnología mejoramiento continuo. Buscando la eliminación de desperdicios de reproceso para mejorar la productividad y la competitividad.

ENFOQUES PARA EL CONTROL DE CALIDAD

DOMING: nos Llegó una serie de enfermedades de la gerencia y unos obstáculos para el crecimiento de las empresas



POLÍTICAS Y PROGRAMAS ORIENTADOS A LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR



3° La administración en las Universidades

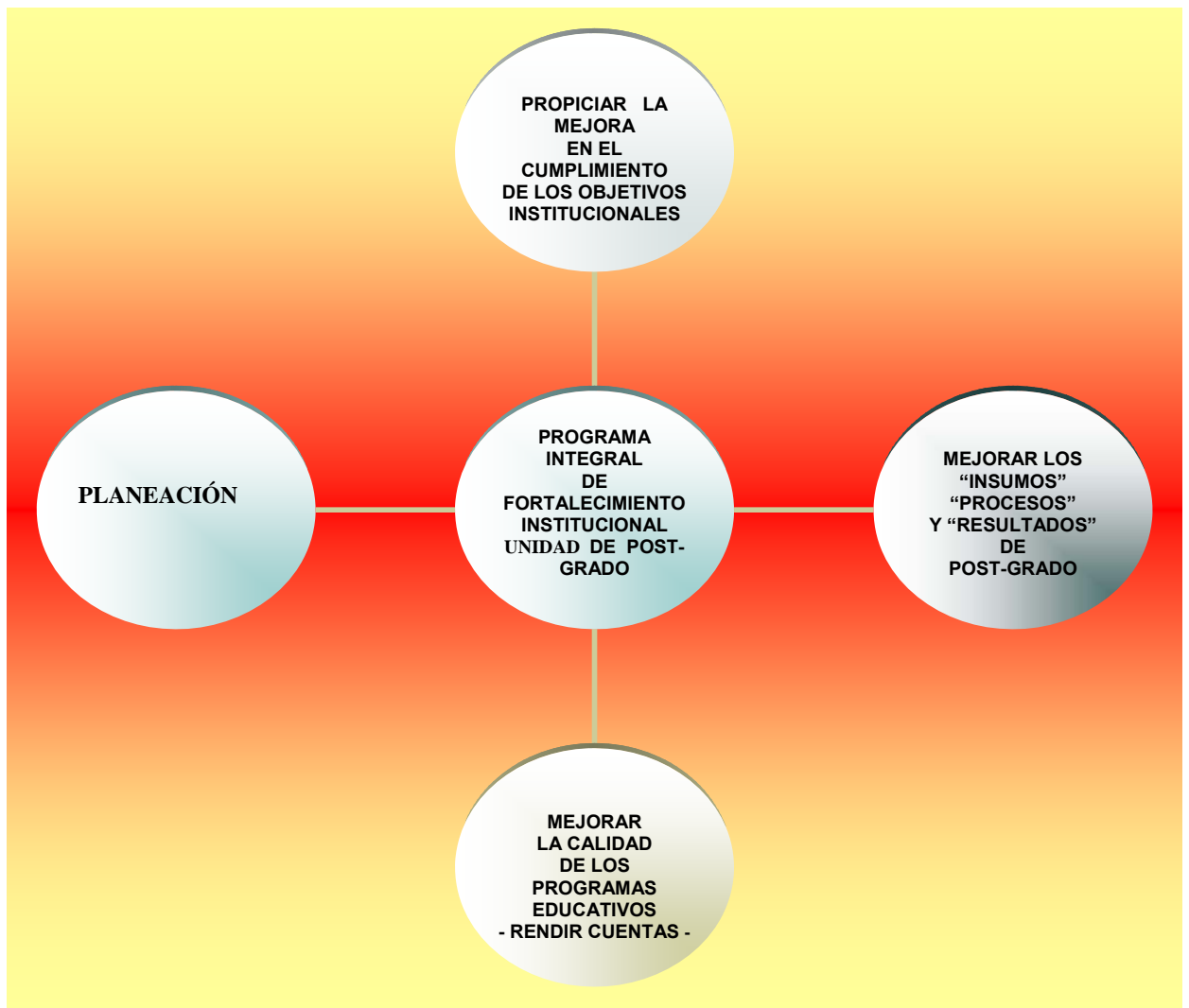
La Universidad como institución concreta , tiene que adoptar una política que favorezca la investigación científica de manera efectiva real y no sólo de palabras o de discurso .Dicha política debe materializarse en acciones administrativas elementales :orientar la estructural

presupuestal de la universidad a rubros que permitan implementar bibliotecas especializadas y adecuadas, equipar centros de investigación y dotar a la institución universitaria de personal docente idóneo para la tarea de enseñanza y la praxis de la investigación científica. Implica también reformar los actuales planes de estudio, adoptando metodologías adecuadas a la investigación científica.

Por otro lado **FARRO CUSTODIO (1989)**, hace referencia a que los estudios de Post-Grado se viene desarrollando sin obedecer a una política definida que orienta una formación de recursos humanos altamente calificados en base a las necesidades de investigadores que requieren los planes de desarrollo nacional. Es más, no existe un Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de largo a mediano plazo que oriente las políticas sectoriales del País. Ni el Estado ha planificado sus necesidades futuras de recursos desarrollándose los estudios de postgrado, incluidos los niveles precedentes, sin planificación alguna.

a) El Sistema de Gestión Académico-Administrativa:

Es el proceso de administrar, dirigir o conducir de manera eficiente las actividades académico-administrativas de una organización de calidad. Todas las empresas, grandes y pequeñas, ya tienen una forma establecida o un sistema de hacer negocios. En una empresa pequeña, lo más probable es que el sistema sea muy efectivo, pero informal y probablemente no documentado. Las normas del sistema de calidad identifican estos rasgos que pueden ayudar a que la empresa satisfaga consistentemente los requisitos de sus clientes. No tratan de imponer algo totalmente nuevo. Los sistemas de calidad tratan sobre la evaluación de **¿cómo y porqué? se hacen las cosas**. Gran número de empresas pequeñas ya estarán realizando muchas de las operaciones que especifican las normas.



b) Sistema de gestión de la calidad

Es el conjunto de normas interrelacionados de una empresa u organización por los cuales se administra de forma ordenada la calidad de la misma, en la búsqueda de la satisfacción de sus clientes. Entre dichos elementos, los principales son:

1.- La estructura de la organización. La estructura de la organización responde al organigrama de la empresa donde se jerarquizan los niveles directivos y de gestión.

2.- La estructura de responsabilidades. La estructura de responsabilidades implica a personas y departamentos. La forma más sencilla de explicitar las

responsabilidades en calidad, es mediante un cuadro de doble entrada, donde mediante un eje se sitúan los diferentes departamentos y en el otro, las diversas funciones de la calidad.

3.- Procedimientos. Los procedimientos responden al plan permanente de pautas detalladas para controlar las acciones de la organización.

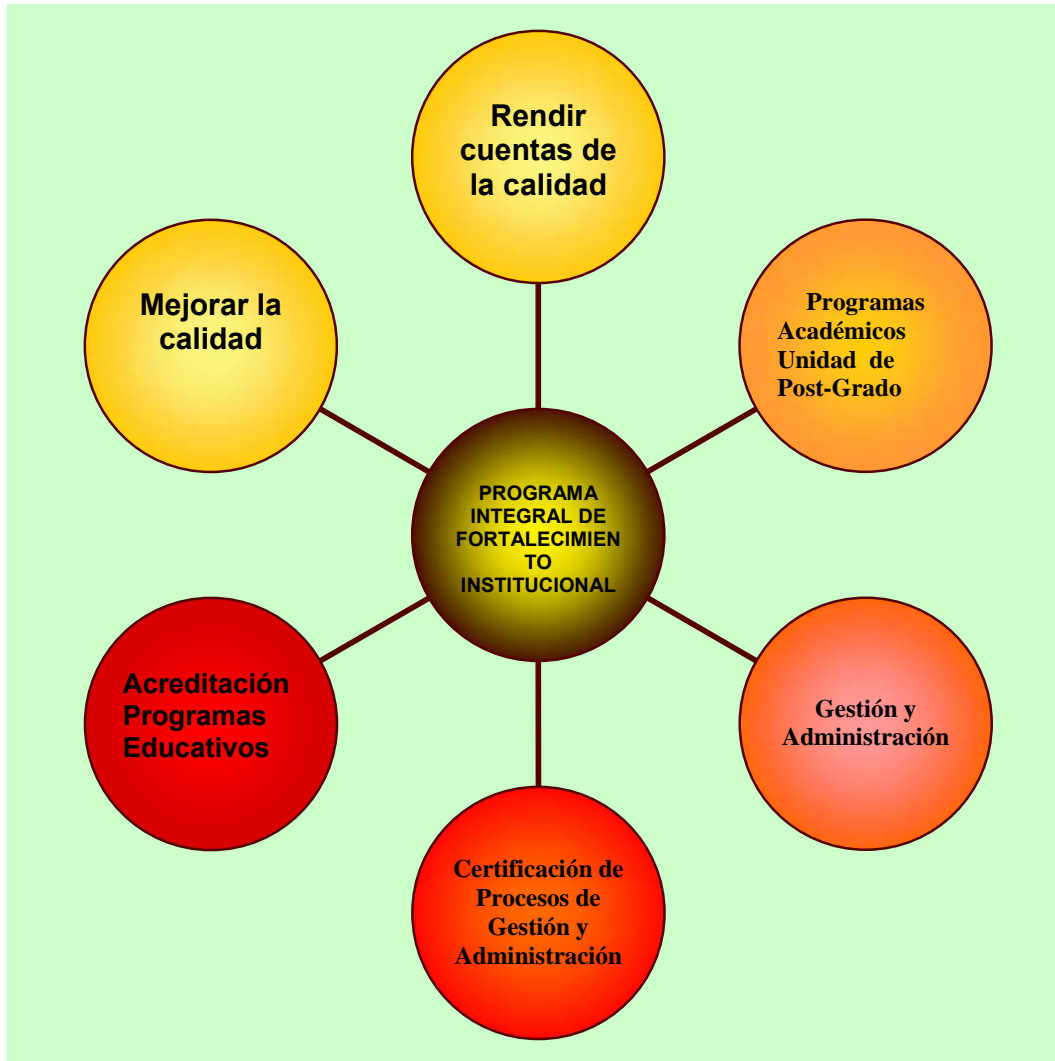
4.- Procesos. Los procesos responden a la sucesión completa de operaciones dirigidos a la consecución de un objetivo específico.

5.- Recursos. Los recursos, no solamente económicos, sino humanos, técnicos y de otro tipo, deberán estar definidos de forma estable y además de estarlo de forma circunstancial. Con la finalidad de viabilizar la Calidad de Gestión Administrativa Académico en las Universidades del Sector Público y Privado y las Escuelas de Post-Grado. Existen unos estándares de gestión de calidad normalizados, es decir, definidos por un organismo **como ISO, DIN o EN**, etc. que permiten que una empresa con un sistema de gestión de la calidad pueda validar su efectividad mediante una auditoria de una empresa externa. Una de las normas más conocidas y utilizadas a nivel internacional para gestionar la calidad, es la norma **ISO 9001(última revisión ISO 9001:2000)**. Existen 3 pilares básicos en los que se basa un buen sistema de gestión de calidad son: En la Administración Universitaria de la Unidad de Post-Grado deben considerar como referencia:

- **Planificación de la Gestión de Calidad**
- **Control de la Gestión de Calidad**
- **Mejora continua de la Gestión de la calidad.**

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales Mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las organizaciones está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la Competencia del administrador. En situaciones complejas,

donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos.



c) La importancia otorgada durante los últimos años al control de calidad

Es una respuesta a la competencia japonesa basada en la calidad. Sin embargo, fue un asesor económico estadounidense, **W. Edwards Deming**, el que señaló que. "El consumidor es la parte más importante de la línea productiva", y el que enseñó a los japoneses los distintos métodos de control

de calidad. Otro estadounidense, **Joseph Juran**, también desempeñó un papel crucial a la hora de promocionar la idea de vigilar la calidad y crear métodos de control. Entre los pasos que estableció para controlar la calidad destacan: la importancia de fomentar la idea de la necesidad de un control férreo de la calidad; la búsqueda de métodos de mejora; el establecimiento de objetivos de calidad y la aplicación de todo tipo de medidas y cambios para poder alcanzar estas metas; la necesidad de comprometer a los trabajadores en la obtención de una mayor calidad mediante programas de formación profesional, comunicación y aprendizaje, así como la revisión de los sistemas y procesos productivos para poder mantener el nivel de calidad alcanzado .

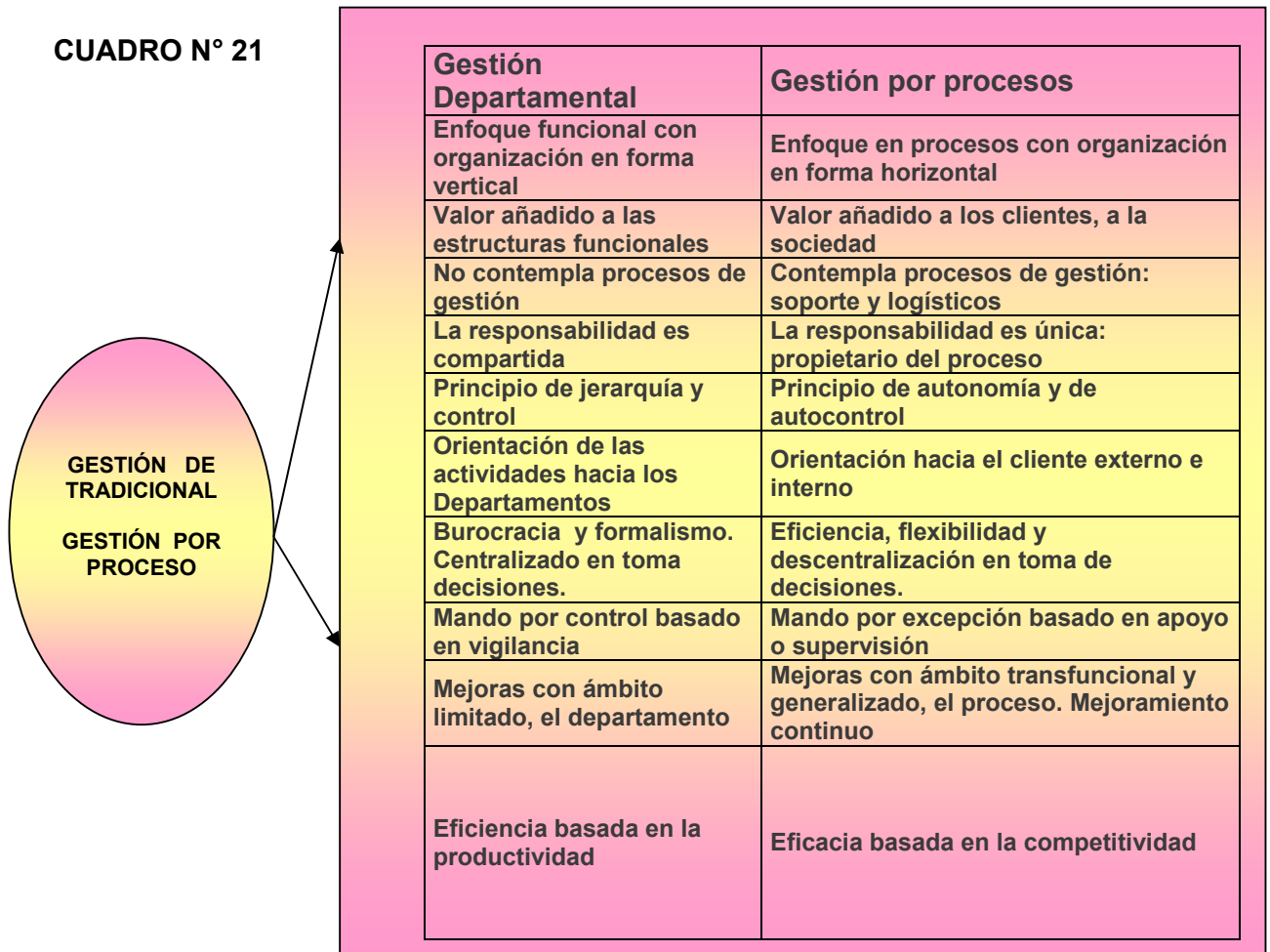
Las organizaciones modernas funcionan como sistemas abiertos que trabajan y se retroalimentan de sus beneficiarios de sus clientes de las sociedad en su conjunto y el sector educativo, a veces funciona como un sistema cerrado, por eso la participación social es uno de los talones de Aquiles de la educación; las políticas educativas hablan de ello, pero en los hechos rara vez se da; desde luego hay que mencionar que cuando hablamos de involucrar nos referimos a la participación real.

En Calidad, en el momento actual, el cambio es hacia la Gestión de la Calidad, como la etapa superior del aseguramiento de la calidad y, al mismo tiempo, la ventana que nos conducirá a la: Calidad Total, a través de un proceso de mejoramiento continuo, que satisfaga las necesidades y expectativas de los clientes, como elemento principal de nuestra atención y hacia quienes debemos dirigir todos los esfuerzos de nuestra educación. La educación lleva a la conciencia la necesidad para el cambio y proporciona el medio a partir del cual éste puede llevarse a cabo, pero ésta tiene que ser entendida y aplicada como un proceso sistemático y sistémico divorciado de todo formalismo .Indicador: es un dato o conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente la evolución de un proceso o de una actividad. Un proceso es una actividad que utiliza recursos, y que se gestiona con el fin de permitir que los elementos de entrada se transformen resultados .Por ejemplo encontramos dos formas de dirigir una empresa gestión tradicional y gestión por proceso.

Diferencias entre la Gestión Tradicional y la Gestión por Procesos

(Fuente: Cárovez, 2001 y Elaboración Propia)

CUADRO N° 21



Gestión Departamental	Gestión por procesos
Enfoque funcional con organización en forma vertical	Enfoque en procesos con organización en forma horizontal
Valor añadido a las estructuras funcionales	Valor añadido a los clientes, a la sociedad
No contempla procesos de gestión	Contempla procesos de gestión: soporte y logísticos
La responsabilidad es compartida	La responsabilidad es única: propietario del proceso
Principio de jerarquía y control	Principio de autonomía y de autocontrol
Orientación de las actividades hacia los Departamentos	Orientación hacia el cliente externo e interno
Burocracia y formalismo. Centralizado en toma de decisiones.	Eficiencia, flexibilidad y descentralización en toma de decisiones.
Mando por control basado en vigilancia	Mando por excepción basado en apoyo o supervisión
Mejoras con ámbito limitado, el departamento	Mejoras con ámbito transfuncional y generalizado, el proceso. Mejoramiento continuo
Eficiencia basada en la productividad	Eficacia basada en la competitividad

d). Organización por Gestión de procesos.

Es una forma de organización en la que prima la visión del cliente sobre las actividades de la organización, donde los procesos así definidos, son gestionados de modo estructurado y sobre su mejora se basa la de la propia organización.

La gestión por procesos aporta una visión y unas herramientas con las que se puede mejorar y rediseñar el flujo de trabajo para hacerlo más eficiente y adaptarlo a las necesidades de los clientes. Los términos relacionados con la Gestión por Procesos, y que son necesarios tener en cuenta para facilitar su identificación, selección y definición posterior.

Según [Amozarrain, 2005] y [ISO 9000, 2000]: **Proceso**: conjunto de recursos y actividades interrelacionados que transforman elementos de entrada en elementos de salida. Los recursos pueden incluir personal, finanzas, instalaciones, equipos, técnicas y métodos.

Proceso clave: son aquellos procesos que inciden de manera significativa en los objetivos estratégicos y son críticos para el éxito del negocio.

Subprocesos: son partes bien definidas en un proceso. Su identificación puede resultar útil para aislar los problemas que pueden presentarse y posibilitar diferentes tratamientos dentro de un mismo proceso.

Sistema: estructura organizativa, procedimientos, procesos y recursos necesarios para implantar una gestión determinada, como por ejemplo la gestión de la calidad, la gestión del medio ambiente o la gestión de la prevención de riesgos laborales. Normalmente están basados en una norma de reconocimiento internacional que tiene como finalidad servir de herramienta de gestión en el aseguramiento de los procesos. Procedimiento: forma específica de llevar a cabo una actividad.

En muchos casos los procedimientos se expresan en documentos que contienen el objeto y el campo de aplicación de una actividad; que debe hacerse y quien debe hacerlo; cuando, donde y como se debe llevar a cabo; que materiales, equipos y documentos deben utilizarse; y como debe controlarse y registrarse. Actividad: es la suma de tareas, normalmente se agrupan en un procedimiento para facilitar su gestión.

La secuencia ordenada de actividades da como resultado un subproceso o un proceso normalmente se desarrolla en un departamento o función.

Proyecto: suele ser una serie de actividades encaminadas a la consecución de un objetivo, con un principio y final claramente definido. La diferencia fundamental con los procesos y procedimientos estriba en la no repetitividad de los proyectos.

Por lo tanto un proceso consta de: CUADRO N°22

Entradas	Responsables
Salidas	Normas
Actividades	Instrucciones
Requisitos de controles (Tablero de Control)	Contenidos de trabajo
Medición de la eficacia	Puestos de Trabajo

e).Para que una organización funcione de manera eficaz:

Tiene que identificar y gestionar un gran número de actividades relacionadas entre sí habitualmente los, procesos se clasifican entre:

1. **Los procesos claves:** son aquellos que afectan de modo directo la prestación del servicio y por tanto la satisfacción del cliente.
2. **Los procesos estratégicos: son aquellos que** permiten desarrollar e implantar las estrategias de la organización de la que se trate.
3. **Los procesos de soporte:** son todos aquellos que permiten la operación de la organización y que sin embargo no son considerados claves por la misma, sino que dan apoyo a dichos procesos. Son los relacionados con RR.HH, sistemas reinformación, financieros, limpieza, mantenimiento.

Entre las herramientas más utilizada, en una Gestión Administrativa por Proceso son:

1).**El diagrama de bloques** el cual muestra los pasos más importantes dentro de un proceso desde el punto de vista del cliente. No se hace al detalle y se concentra en las operaciones claves. La elaboración del diagrama de bloques ayuda a conceptualizar el proceso y es de fácil interpretación. Otra de las herramientas utilizadas es:

2) **Los diagrama de flujo de procesos:** una representación gráfica de la secuencia en que se realizan las actividades necesarias para desarrollar un proceso.

2.3.13. GESTIÓN EDUCATIVA

El término gestión, se relaciona con los siguientes aspectos: conducción de organizaciones, innovación, exploración y explotación de los posible, mejora continua, identificación de fortalezas y dificultades, pensamiento útil para la acción, reflexión para de decisión, visión de futuro, comunicación y aprendizaje, estrategias,¿Qué tiene en común todos estos aspectos y en que contribuyen a delimitar el concepto de gestión educativa? Lo que se quiere es conocer las relaciones o filiaciones con gestión.

La gestión educativa .-Es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales; la gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales .Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático; la gestión educativa sólo puede ser entendida como nueva forma de comprender y conducir la organización escolar, en la medida en que se reconozca como uno de sus fundamentos el cálculo estratégico situacional; y más aún, sólo en la medida en que éste preceda, dirija y acompañe esa acción educativa de tal modo que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llegue a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas “.

La modernización de la gestión educativa es un hecho que hay que compartirla, consciente de que la dificultad para lograrla no está en la modernización misma, sino en que nos decidimos o no modernizarnos”(24)

(24) Mavilo Calero, Pérez “Gestión Educativa” 2da Edición- 2006 –pp. 1

La Calidad comienza en cada una de las personas, con la actitud y compromiso que tengan para con el cambio e innovación continúan mediante la aplicación permanente de la herramienta denominada sistema de gestión. Con la implantación del sistema de gestión de la calidad, el trabajo no ha terminado, es sólo el inicio.

Finalmente, el concepto de gestión educativa se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema: La gestión educativa supone la interdependencia de:

- a) **Una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos**, gerenciales y sociales;
- b) **Prácticas de aula, de dirección, de inspección**, de evaluación y de gobierno;
- c) **Juicios de valor integrados en las decisiones técnicas**;
- d) **Principios útiles para la acción; múltiples actores**, en múltiples Espacios de acción;

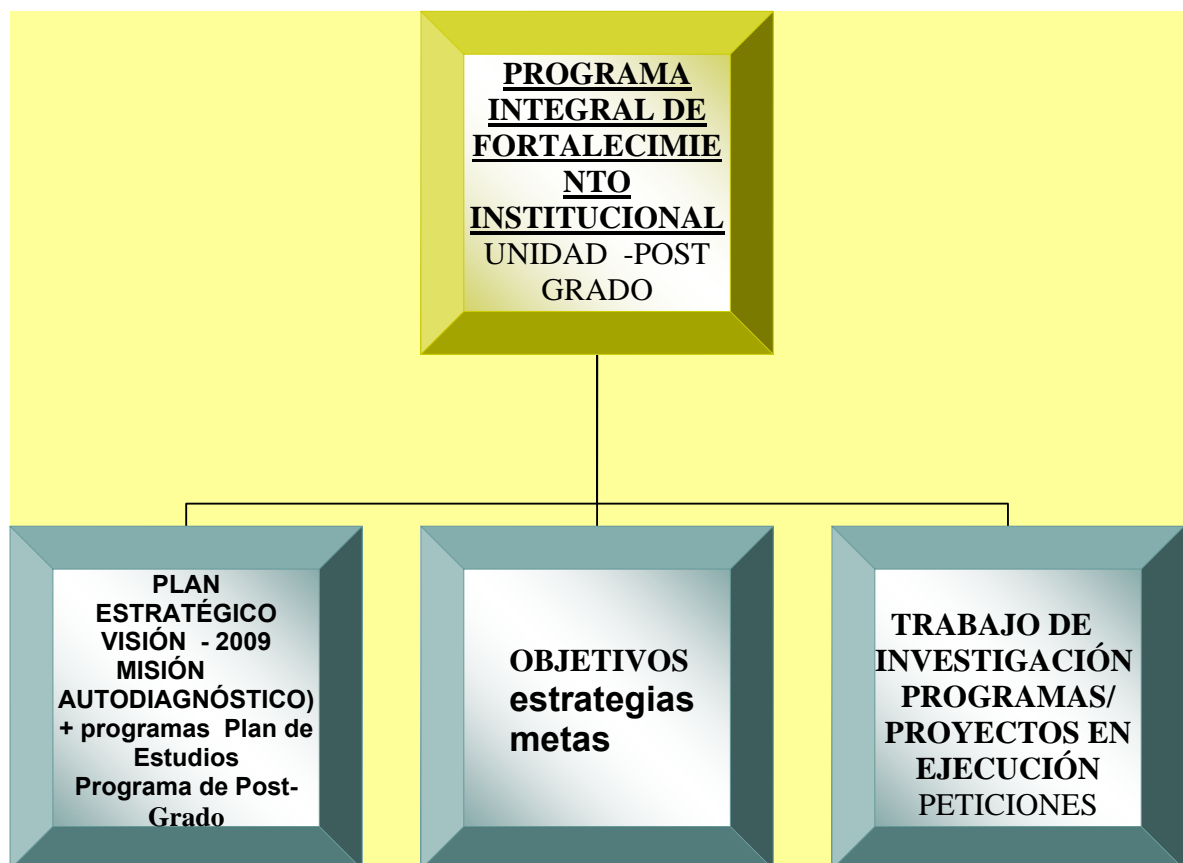
Por último, la gestión en cada nivel del sistema educativo no es independiente de los objetivos y estrategias delimitados por los niveles superiores o inferiores. Por el contrario, la gestión acentúa la idea de interdependencia, se enmarca en el campo de los objetivos estratégicos y terminales de la política educativa nacional.

2.3.14 IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las organizaciones está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. En situaciones complejas, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia.

Primordial para la realización de los objetivos.

Este hecho acontece en la administración de un país y su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, la maquinaria administrativa pública se ha constituido en la empresa más importante de un país. Es en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica. Toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa.



LOS PROGRAMAS EN UNIDAD DE POST- GRADO

El personal académico con el nivel de habilitación y perfil idóneo para la impartición del programa, mecanismos de atención de estudiantes, Sistemas de Gestión y Administración adecuados, y eficientes Infraestructura física y equipamiento adecuada para la impartición del programa .“Buenos resultados”+ Tasa de Titulación + Egresados Mundo laboral eficiente y calidad total.

2.3.15. LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN COMO EJE DE LA TRANSFORMACIÓN

Las organizaciones modernas funcionan como sistemas abiertos que trabajan y se retroalimentan de sus beneficiarios de sus clientes de la sociedad en su conjunto y el sector educativo, a veces funciona como un sistema cerrado, por eso la participación social es uno de los talones de Aquiles de la educación; las políticas educativas hablan de ello, pero en los hechos rara vez se da; desde luego hay que mencionar que cuando hablamos de involucrar nos referimos a la participación real.

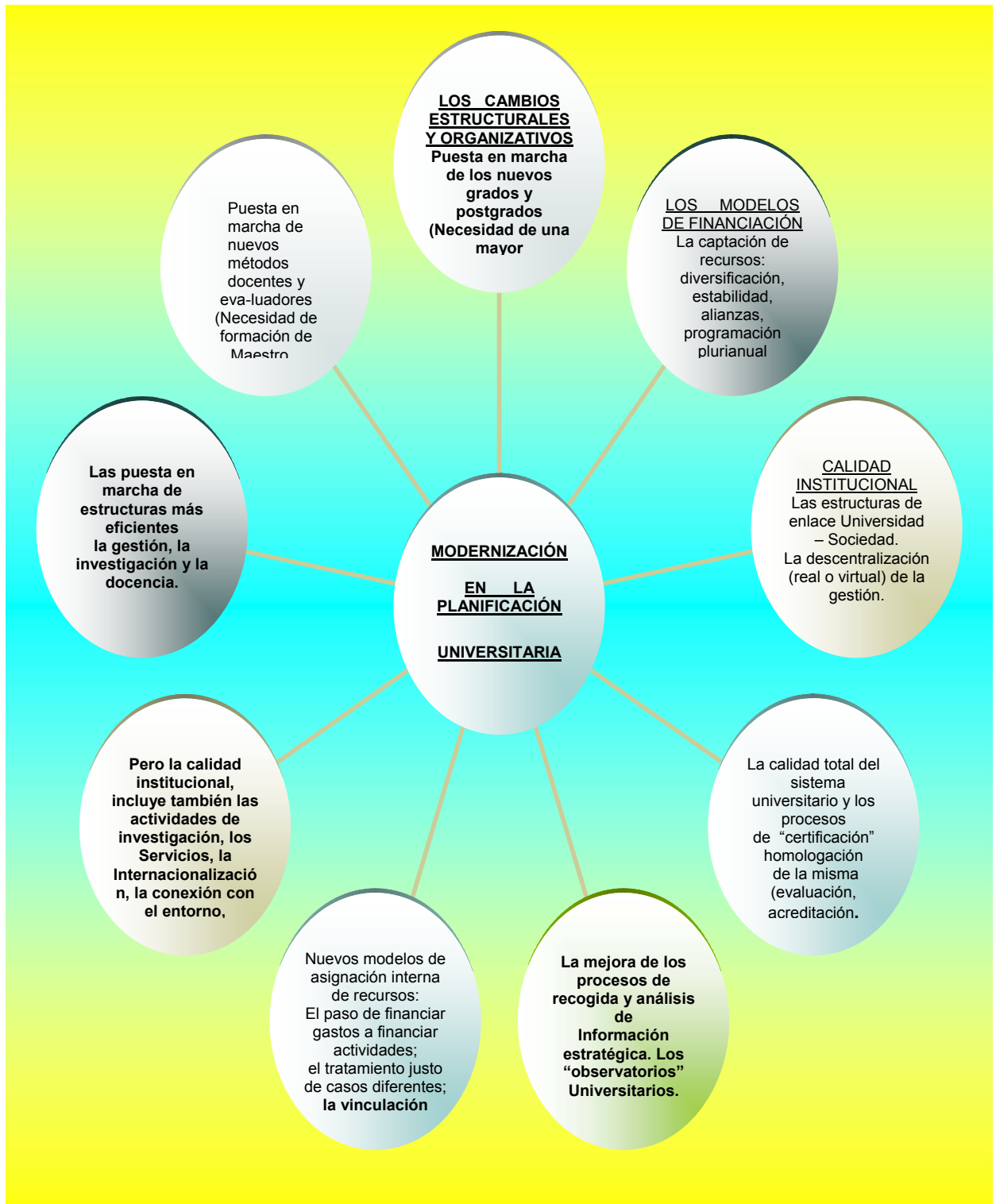
Esta participación no es a través sólo de pedir cooperación escolar o invitarlos a eventos escolares; es mucho más que eso, es cuando la comunidad se apropia del proceso educativo lo siente suyo y hoy eso no sucede, parece ser que sociedad y sector educativo van por caminos diferentes. Los numerosos programas, pequeños programas y mega programas, inciden directamente en las instituciones de Educación Superior; aumentar la carga administrativa, generan confusión y generan simulación al cumplir por cumplir sin analizar o cuestionar. Este panorama descrito es necesario verlo desde un punto de vista diferente y analítico; ver cómo todo proceso encierra en sí mismo fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades.

Todo el proceso administrativo tiene un soporte en la organización escolar: los equipos de trabajo, como el conjunto de personas organizadas formalmente para lograr una comunicación efectiva alrededor de la tarea transmitiendo información, canalizando problemas, proponiendo mejoras y soluciones que conducen a consolidar la calidad en el servicio .

Los estudiantes y docentes en una institución de educación superior son quienes le dan vida y estilo propio; ellos deben garantizar el logro de las variables académicas y la satisfacción de las necesidades y aspiraciones culturales de la comunidad o de un grupo social determinado. La administración de estos equipos de personas depende de un trabajo interdisciplinario, porque implica conceptos de psicología.

Ocupacional y organizacional, de sociología organizacional, de ingeniería industrial, de derecho laboral, de salud ocupacional, de ingeniería de seguridad, de medicina del trabajo, de ingeniería de sistemas, entre otros aspectos; sin embargo, no hay leyes o principios universales para su administración. Todo proceso administrativo del personal depende de la situación organizacional: del ambiente, de la tecnología, de las políticas, de la visión y misión, de la filosofía administrativa y, sobre todo, de la calidad y cantidad de personas dispuestas al trabajo educativo. Esta área de la administración implica la planeación de las acciones que permiten desarrollar y consolidar el equipo de personas como: La investigación en el medio de profesionales, líderes, creadores y gestores culturales, establecer en el plan las acciones para la consecución, descripción de los cargos y perfiles ocupacionales para la preselección y selección de las personas que harán parte del equipo de trabajo.

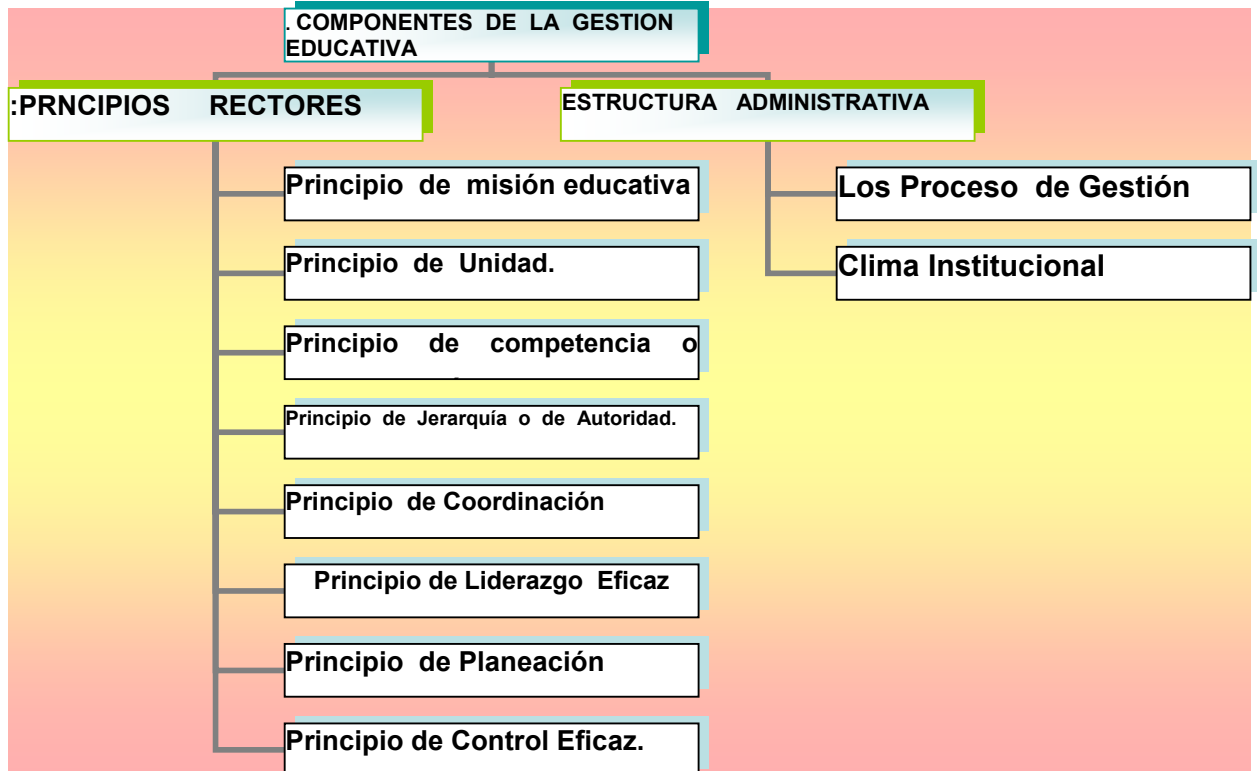




Experiencias universitarias de planificación y dirección estratégica
Carlos Conde Lázaro. Universidad Politécnica de Madrid *Baiona*, 24 de
Octubre de 2004.

2.3.16. COMPONENTES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

A.-Principios Rectores .-Son líneas directivas que orientan la práctica cotidiana en el área organizacional y la conducción institucional, en coherencia con la visión y misión, entre ellos tenemos:



- Principio de misión educativa
- Principio de unidad.
- Principio de competencia o especialización.
- Principio de jerarquía o de autoridad.
- Principio de coordinación.
- Principio de liderazgo eficaz.
- Principio de planeación estratégica.
- Principio de control eficaz.

B.- Estructura Administrativo

Es el conjunto de unidades administrativas ordenadas en forma racional y sistemática de manera que conforman un todo integral para evitar interferencia, duplicidades u otros conflictos.

C.- Los procesos de gestión

Son el conjunto de acciones de planeamiento, organización, dirección, control y evaluación necesarios para una conducción eficaz de la labor educativa.

D.- Clima institucional

Es el ambiente generado en una institución educativa, a partir de la vivencias diarias de sus miembros que afectan la vida orgánica.

2.3.17. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

- a) **Gestión centrada en los estudiantes.** La razón de ser del colegio son los estudiantes y todas las acciones de su conducción deben ser canalizadas para lograr este objetivo institucional. La organización, las normas, los reglamentos, los procedimientos, el sistema de control y acciones cotidianas; no deben contradecir los objetivos establecidos.
- b) **Jerarquía y autoridad claramente definidas.** Permite garantizar la unidad de acción de la organización, en la cual la dirección dirige, impulsa, ordena, sin disminuir las competencias de cada instancia.
- c) **Determinación de quien y como se toman las decisiones.** Esto significa determinar la responsabilidad que le corresponde a cada persona, estamento, comisión y equipo en la toma de decisiones y en su resultado.
- d) **Claridad en definición de canales de participación.** Para que la participación de los miembros de la comunidad estudiantil guarde coherencia con los objetivos institucionales, se debe establecer sistemas bien definidos, cada miembro debe conocer las formas, los momentos de su participación y la contribución coherente que esta debe tener con los objetivos institucionales, saber donde, cuando, como, por que participar y que resultados.
- e) **Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización.** Se refiere a la necesidad de tener en cuenta las habilidades y competencias de cada persona para considerar su

ubicación en el lugar en que tendrá mejor rendimiento y realización, lo cual contribuirá a optimizar el funcionamiento de la organización.

- f) **Coordinación fluida y bien definida. Establecer instancias de coordinación** ágil y oportuna, mejorar la sincronización de acciones, evitar esfuerzos innecesarios y permitir una mejor acción conjunta.
- g) **Transparencia y comunicación permanente. Todas** las acciones que se realicen a nivel de la institución escolar deben ser conocidas por los miembros de la comunidad. Esto contribuye a tener un clima favorable de relaciones, evitando sospechas, malentendidos y acusaciones innecesarias.
- h) **Control y evaluación eficaces y oportunas.** Para un mejoramiento continuo, el control debe proporcionar información que orienta de manera oportuna las decisiones y asegure dirección que tomen las tareas en función de los objetivos institucionales.

La Gestión de la Calidad Total . Describe una serie de principios en la que se basa su filosofía de gestión, el siguiente artículo se refiere a 4 principios de los Sistemas de Gestión de la Calidad: Enfoque en el proceso. Se describen los conceptos fundamentales del enfoque en los procesos, las herramientas más utilizadas, así como sus diferencias con las estructuras tradicionales o departamentales de la Gestión Tradicional a la gestión por procesos actualmente, las organizaciones, independientemente de su tamaño y del sector, han de hacer frente a mercados competitivos en los que han de conciliar la satisfacción de sus clientes con la eficiencia.

PRINCIPIOS Y VALORES

Principio de solidaridad: "Como seres humanos de naturaleza sociable, tenemos la obligación moral de promover el bienestar de todos los seres humanos, y no solo del nuestro.,Hay que dejar ese egocentrismo que nos impulsa a sobresalir sin importarme el prójimo, esta aptitud me trunca como persona y conlleva a estancar mi propia realización.

Principio de Equidad. "La única diferencia entre un ser animal y un humano es la inteligencia, por ello debemos forzarnos a actuar inteligentemente y consecuentemente.

Principio de abstenerse de elegir dañar a un ser humano. "Existe un viejo adagio que nos dice: < no hagas a los demás lo que no te gustaría que te hiciesen >, tenemos que tener cierto cuidado en no destruir la identidad de los demás aunque no sea posible medir el alcance de nuestros actos y de ninguna manera debemos elegir conscientemente hacer el mal, hay que diferenciar entre elegir y aceptar."

Principio de eficiencia ."Muchos hablamos de el esfuerzo que realizamos en aras de promover la realización humana, pero será que si nos estamos esforzando lo suficiente o será que no estamos utilizando los métodos más eficaces, he ahí el meollo del asunto, hay que esforzarse si, pero por usar las herramientas más idóneas."

Principio de la responsabilidad del papel que hay que desempeñar.

"No somos responsables de todos los aspectos del bienestar humano, ya que nuestras responsabilidades van ligadas a la capacidad, compromiso, circunstancias y roles específicos que debemos descubrir y ponerlos **al servicio** de la sociedad, esto nos da una responsabilidad prioritaria en nuestras vidas."

Principio de aceptación de efectos colaterales. "La aceptación es un principio que debemos cultivar en nuestro diario vivir ya que todas nuestras acciones no son acertadas, y probablemente estas provocaran efectos colaterales perjudiciales."

Principio de cooperación en la inmoralidad. "Aunque suene un tanto paradójico y un tanto enredado, ante ciertas circunstancias de la vida puede ser razonable cooperar en actos inmorales de otras personas. Lo que no quiere decir que aprobemos tal acto, ni que se desea su éxito; solo si la acción es una parte subordinada de la acción inmoral de otro, el participar seria solo algo material.

2.3.18.OBJETIVOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE CALIDAD

a)Desarrollar una cultura organizativa, democrática y eficiente, con responsabilidades bien definidas dentro de las instituciones, con autoridades

que promueven y potencien sistemas de participación responsable de comunicación transparente dentro de los diversos agentes de la comunidad.

b) **Conducir las diversa acciones educativas** para el logro de metas y objetivos creando las condiciones necesarias para su cumplimiento

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

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

Los objetivos del mejoramiento continuo son:

- **Afrontar los problemas del mañana**
- **Mantener un nivel competitivo**
- **Producir la demanda del cliente**
- **Estimular la creatividad**
- **Lograr los objetivos a largo plazo,**

LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA. Es la adecuación a unas especificaciones que ha de reunir producto para adaptarse a las necesidades del cliente. Al diseñar un producto se deben conocer los gustos y necesidades del cliente; así como las limitaciones productivas para desarrollar un conjunto de especificaciones óptimas

La función de calidad de una empresa está **integrada por un conjunto de responsabilidades** que asegura que los productos se obtienen a niveles óptimos .Una **empresa moderna** y bien organizada ha de tener una política **de calidad que incluya:**

- **Los objetivos de calidad para cada área de actividad de la empresa**
- **Una estructura de personas preparadas**
- **Programas de actuación para alcanzar los objetivos**
- **Un presupuesto suficiente para llevar a cabo los programas**

2.3.19. MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA

(Cassassus (2000) La gestión educativa como disciplina es relativamente joven; su evolución data de la década de los setenta en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina. Desde entonces han surgido y se han desarrollado diversos modelos que representan formas de concebir la acción humana, los procesos sociales y el papel de los sujetos en el interior de éstos .

Casassus (2003:23), al estudiar los procesos al interior de las instituciones educativas latinoamericanas señala que “El proceso más importante es el clima emocional que se genera en el aula. La percepción de los alumnos en cuanto al tipo de clima emocional tienen una incidencia muy fuerte en sus resultados

a).Modelo llamado normativo

Se remonta a inicios de los sesenta y es presentado por Cassasus (o. cit.), como un esfuerzo por dar racionalidad al ejercicio de gobierno, para alcanzar un futuro deseado a partir de acciones que se realizan en el presente y que se encuentran fundamentalmente centradas en la proyección y la programación. Una crítica a este modelo es la ausencia de la dinámica social en sus procesos de planificación, donde el supuesto parecería ser que es posible delinear el futuro o presentarlo como escenario único y cierto. Se engarza además con una cultura verificable del sistema educativo tradicional.

b) Un segundo modelo en escena es el prospectivo:

El cual aparece a fines de los sesenta. Comparte con el modelo anterior el mismo enfoque proyectivo, aunque esta vez aplicado a la construcción de más de un escenario; a diferencia del modelo normativo, el futuro ya no es visto aquí como un escenario único, posible de determinar a partir del pasado, sino como uno posible entre otros.

La gestión viene a ser la construcción de escenarios alternativos, siendo el manejo financiero un elemento clave para decidir entre las opciones y proyectos alternativos, en donde predomina el análisis costo-beneficio. Un tercer modelo viene hacer el estratégico, con la atención puesta en lo que se necesita hacer para alcanzar el escenario o futuro deseado (medios o normas), lo cual puede tener un carácter estratégico o táctico. La gestión es vista aquí como la capacidad de articular –planificar- los recursos que posee una organización (humanos, técnicos, materiales y financieros) para alcanzar los fines deseados. Se introducen elementos de programación presupuestaria e instrumentos de análisis estratégico (FODA), destinados a proteger y permitir la presencia y permanencia de la instituciones en contextos cambiantes; para lo cual la acción humana se sitúa en una perspectiva competitiva: Aliados contra enemigos.

c).El modelo estratégico situacional:

El modelo estratégico situacional surge en un contexto de crisis e incertidumbre generalizadas (años ochenta) , que evidencia la necesidad de introducir un análisis situacional en los procesos de planificación estratégica ya conocidos, a fin de identificar los posibles problemas que amenazan la viabilidad de los objetivos o escenario deseado. En este análisis emergen los actores y se evidencia el papel que desempeñan según su ubicación, así como la diversidad y hasta antagonismo de sus intereses. Se reconoce también que cada realidad plantea sus propias condiciones de viabilidad, por lo que se conviene multiplicar los lugares y entidades a cargo de los procesos de planificación , para que puedan determinar sus propios objetivos y recursos.

Dos lecciones para la gestión son: la necesidad de orientar esfuerzos hacia la búsqueda de acuerdos y concertación de intereses y la de abrir camino hacia la descentralización educativa. Entre los ochenta y los noventa emerge la preocupación por la calidad, llevada al ámbito de la organización del trabajo en términos de calidad total. Su aplicación a la

gestión educativa da pie a dos tipos de preocupaciones: Por el resultado educativo y por los procesos que lo generan.

Se reconoce la existencia de un “usuario” (o varios) con derecho a exigir un servicio de calidad educativo y se crean estándares y normas para “medir” la calidad, con atención especial a los procesos conducentes al logro de resultados.

La gestión educativa vendrá a ser, entonces, un esfuerzo permanente y sistemático de revisión y mejora de los procesos educativos. Esto implica: Identificar y reducir las fuentes de error (“defecto cero”), y con ello reducir los costos; dar mayor flexibilidad administrativa y operacional, disminuyendo la burocracia; y generar aprendizaje, productividad y creatividad. Vistos los procesos desde otra perspectivas, y consideradas la intensidad y la magnitud de los cambios en el contexto (década de los noventa), se plantea que no basta el esfuerzo por “mejorar” lo que existe, sino que se requiere de un cambio radical y cualitativo: es decir, de una reingeniería del sistema educativo. La mirada a los procesos y al papel de los sujetos, aportada por el análisis situacional primero, y por la noción de calidad total después, plantea nuevas interrogantes a la gestión: ¿Cómo operan estos procesos? ¿Cómo lo logran (o no) acuerdos para la acción? ¿Desde una perspectiva comunicación al, estos procesos son vistos justamente como actos de comunicación, es decir, como eventos que ocurren en el lenguaje.

Criterios para lograr una buena gestión educativa:

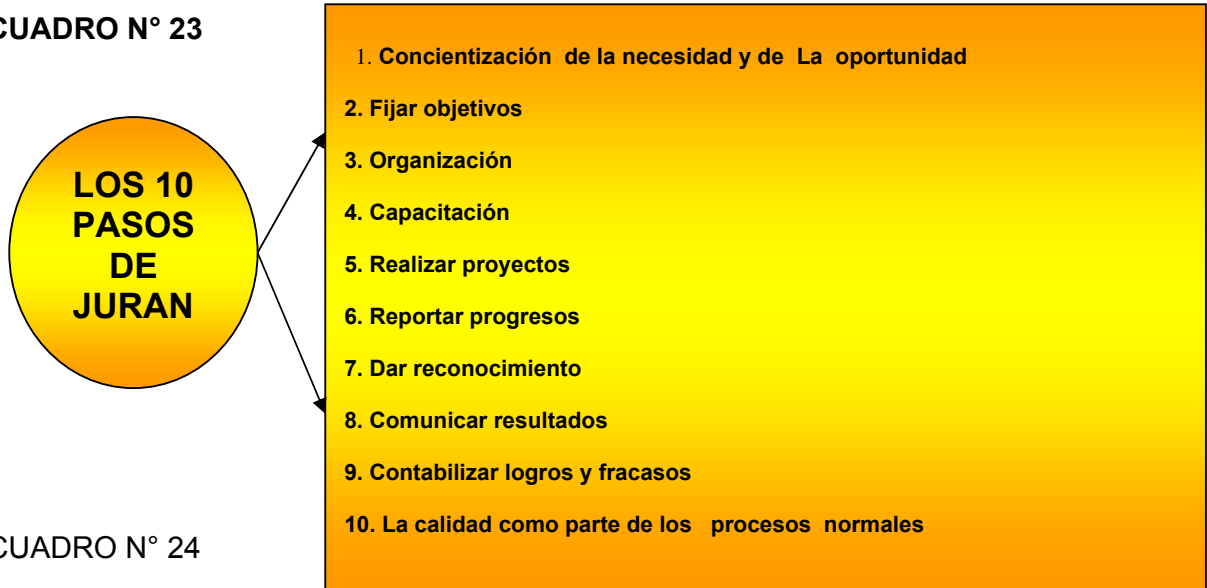
Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos, creando las condiciones necesarias para su cumplimiento. Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas y objetivos sobre los que se han tomado acuerdos.

Desarrollar una cultura democrática: deficiente con responsabilidades definidas dentro de las escuelas con autoridades que promuevan y

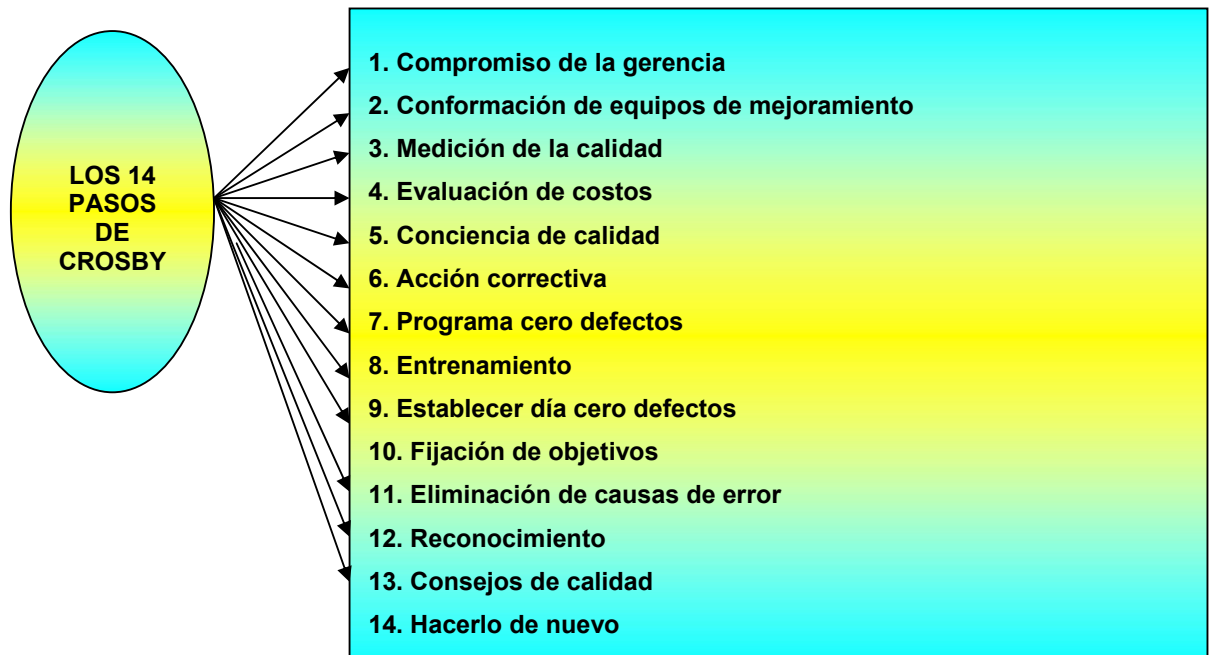
potencien sistemas de participación y comunicación. Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimicen .

.Presentamos los siguientes modelos de gestión de calidad: la calidad total es asunto de cada uno en particular si no hay calidad en su vida personal y familiar no podrá decir que tiene calidad en otras actividades. Los modelos que nos ofrece o presenta cada uno de los autores ,nos invita tener una visión futurista hacia la calidad académica gerencial y personal , que es viable el éxito total de la calidad empresarial en las instituciones universitarias .

CUADRO N° 23



CUADRO N° 24



Para iniciar la calidad total la alta dirección debe liderar el proceso buscando la excelencia, los mandos medios deben ser consecuentes con las directrices emanadas de la dirección, deben establecer un compromiso, ejercer protagonismo, llevar el mensaje de mejoramiento continuo y hacer los apostolados de la calidad total. Los diferentes niveles practicarán los hechos que conduzcan a la realización de la calidad. La calidad no se hace con órdenes, ni con inspección, se hace con educación, capacitación, y participación de todos. Es un proceso educativo que empieza con educación, sigue con educación y siempre es educación .En la administración de la empresa o Institución Universitaria.

En los productos o servicios ofrecidos. En el comportamiento individual en la vida laboral. En nuestras relaciones interpersonales en el desempeño de la empresa o el desempeño del docente en la imagen de la empresa en la promoción de los productos o servicio siempre debemos tener presente la ética profesional.

GERENCIA DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA ACADÉMICO CON EL METODO DEMING

En cuanto a la formación de investigadores a nivel de post-grado es necesario preparar profesionales con destrezas, habilidades empresariales de alto nivel académico gerencial, transformadores de una sociedad moderna y justa. Presentamos dos modelos de forma de administrar una institución universitaria. **Modelo de Deming y las Apotaciones de Juran**

Por ello **William Deming** , ingeniero americano concibe la empresa como un organismo viviente , en proceso de desarrollo cuya responsabilidad es no sólo la satisfacción de sus clientes sino proteger y garantizar la seguridad de quiénes viven al interior de ella , el bienestar de la sociedad y del país a través de la entrega de producto y servicios de óptima calidad . La calidad total pone en el mejoramiento de los procesos a través del **ciclo PDCA, de " Edwards Deming**

EL MODELO DEL CICLO-PDCA ,DE" EDWARDS DEMING "

También conocido como "círculo de Deming". Edwards Deming, es una estrategia de mejora continua de la calidad en cuatro pasos, basada en un concepto ideado por Walter A. Shewhart. También se denomina espiral de mejora continua. Es muy utilizado por los SGSI.

a) El ciclo PDCA, de " Edwards Deming" CUADRO N° 25

PLAN	=	Planificar
DO	=	Hacer
CHECK	=	Verificar
ACT	=	Actuar

2.3.20. EL CONTROL ESTADÍSTICO DE CALIDAD

SÁNCHEZ S , nos indica, que al comienzo del nuevo milenio, el problema que enfrenta la gerencia no es la escasez de información, sino cómo utilizar la información disponible para tomar las decisiones más adecuadas (25).

Desde la perspectiva de una toma de decisiones informada, cabe preguntarse por qué un Gerente necesita saber el Control Estadístico. Los Gerentes deben comprender este Control estadístico por cuatro razones fundamentales:

- 1.- Para saber cómo presentar y describir la información en forma adecuada.
- 2.- Para saber cómo obtener conclusiones sobre poblaciones grandes basándose solamente en la información obtenida de las muestras.
- 3.- Para saber cómo mejorar los procesos.
- 4.- Para saber cómo obtener pronósticos confiables.

(25) **Sánchez Sotomayor**, Segundo "Estadística El Curso". Primera Edición – 2005.

Es común emplear los métodos estadísticos en las áreas funcionales de negocios: contabilidad, finanzas, administración, educación y marketing. En contabilidad se utilizan los métodos estadísticos para seleccionar muestras con fines de auditoría y para comprender los determinantes del costo en la contabilidad de costos. En finanzas se utilizan los métodos estadísticos para elegir entre carteras alternativas de inversión y para detectar las tendencias en las medidas financieras a través del tiempo.

En las empresas se recurre a los métodos estadísticos para mejorar la calidad de los productos manufacturados o de los servicios que presta alguna organización. En Educación se recurre para conocer la Calidad de la Gestión de una Facultad o de una Escuela de Post Grado. En marketing se aplican los métodos estadísticos para estimar la proporción de clientes que prefieren un producto en lugar de otro. Además, para saber el porqué de su preferencia. También se utiliza para obtener conclusiones y determinar la estrategia publicitaria que resultará más útil para aumentar las ventas de un producto

2.3.21. EL PENSAMIENTO ESTADÍSTICO DE CALIDAD

Durante la década de 1990, el nacimiento de una economía global generó un énfasis creciente en la calidad de los productos manufacturados y los servicios prestados. De hecho, fue el trabajo de un experto en estadística, **W. Edwards Deming**, más que el de cualquier otra persona, el que desarrolló este cambio en el ambiente de negocios. Una parte integral del enfoque administrativo que contiene este énfasis creciente en la calidad (también conocido como **Administración de la Calidad Total**), es la aplicación de ciertos métodos estadísticos y el uso del pensamiento estadístico por parte de los Gerentes de una empresa.

El pensamiento estadístico se puede definir como el conjunto de procesos del pensamiento que se orientan a la forma de entender, administrar y reducir la variación. **El pensamiento estadístico incluye el reconocimiento** de que los datos son intrínsecamente variables (no hay dos cosas o dos personas

exactamente iguales en todos los sentidos), y que la identificación, medición, control y reducción de la variación proporcionan oportunidades para mejorar la calidad. Los métodos estadísticos pueden ser el medio que permite aprovechar esas oportunidades.

El papel de los métodos estadísticos –en el contexto del mejoramiento de la calidad- puede comprenderse mejor si se internaliza el modelo de mejoramiento de la calidad que está integrado por tres partes: en primer lugar se encuentra la filosofía administrativa, en segundo lugar por los métodos estadísticos aplicados a la gestión de la calidad a través del Control estadístico, y, en tercer lugar, por las herramientas de comportamiento. Cada aspecto es indispensable para mejorar la calidad a largo plazo, tanto de los productos manufacturados como de los servicios que presta una organización. Una filosofía sólida de la administración proporciona una base constante para los esfuerzos dedicados a mejorar la calidad.

Entre los enfoques disponibles se encuentran los que se atribuyen a **W. Edwards Deming** y a **Joseph Juran**. Con el fin de implantar el enfoque de mejoramiento de la calidad en una organización, se deben utilizar las herramientas de comportamiento y los métodos estadísticos. Cada uno ayuda a comprender y mejorar los procesos. Entre las herramientas útiles de comportamiento están **los diagramas de flujo del proceso y los diagramas de esqueleto de pescado**, la lluvia de ideas, la toma de decisiones en grupos focales y la integración de equipos. Las numerosas tablas, gráficas que estudia la estadística descriptiva; y las gráficas de control que se desarrollan en la **estadística inferencial** figuran entre los métodos estadísticos más útiles para mejorar la calidad.

Justificación del Control Estadístico

El concepto de variabilidad del proceso, de conceptos justifica la necesidad de estudiar los de variable aleatoria y probabilidad como modelos teóricos de esta variabilidad nuevamente debemos hacer notar que los parámetros de calidad del proceso son; precisamente, parámetros de las distribuciones teóricas que los modernizan, suponemos que los parámetros de las variables

aleatorias son conocidos e inmutables en el tiempo. Ahora debemos destacar que, en general, los parámetros del proceso (que son los parámetros de la población representada por nuestra producción) ni son conocidos ni son constantes en el tiempo.

Por otra parte, el Control de la Calidad se define como el método mediante el cual “podemos medir la calidad real, compararla con las normas y actuar sobre la diferencia”. Medir la calidad real de nuestros productos implica determinar los parámetros de nuestro proceso. Conocer los parámetros de nuestro proceso, es equivalente a conocer los modelos que lo describen, lo que, a su vez, permite conocer la calidad realmente obtenida de esta forma, podemos comparar la calidad realmente obtenida con la diseñada. Actuar sobre la diferencia implica conocer las causas que la generan. La aceptación de una filosofía de prevención de defectos que evite producirlos en vez de eliminarlos, implica detectar cualquier causa (que más adelante llamaremos causa especial o accidental) que disminuya la calidad de nuestros productos con el fin de eliminarla lo más rápidamente posible. Las causas que disminuyen la calidad de nuestros productos modifican los parámetros del proceso y, por tanto, los parámetros de las variables aleatorias que los modernizan, en consecuencia, detectaremos la existencia de causas indeseables, precisamente, porque los parámetros de las variables poblacionales se modifican. Determinar los valores de los parámetros del proceso cuando éste está bajo control y detectar las modificaciones de estos parámetros, son dos aspectos fundamentales del Control de la Calidad.

¿Por qué es necesario tener conocimientos de Métodos Estadísticos para abordar el tema de la Calidad Total, el Aseguramiento de la Calidad o el Control de la Calidad?.

La Estadística ha irrumpido con fuerza en nuestra vida cotidiana y, cada vez más, juega un papel fundamental en nuestra sociedad. La empresa no es una excepción, e insignes ingenieros, profesores e investigadores han analizado el tema. **Así, el Dr. Ishikawa afirma que:**

“Las herramientas estadísticas básicas deben ser conocidas por todo el mundo en una empresa, desde la alta gerencia a los operarios en las líneas”. Por su parte, el Dr. Deming afirma que:

“No hay conocimiento que pueda contribuir tanto a mejorar la calidad, productividad y competitividad de las empresas como el de los métodos estadísticos”.

Desde un punto de vista de gestión de la empresa, **la Estadística forma parte** de una eficiente cultura empresarial. “Hágalo con datos”. Cuando en una empresa se confía exclusivamente en la experiencia, es la mejor garantía de que seguirá arrastrando los mismos problemas que en el pasado.

“Los juicios que no están respaldados por datos corren el riesgo de incluir opiniones, exageraciones e imprecisiones desacertadas”.

Desde una visión más técnica, la respuesta a la pregunta planteada al principio, se encuentra en la Variabilidad de los productos manufacturados.

Dos piezas de un mismo producto fabricado bajo las mismas condiciones no son idénticas. Durante el proceso de producción intervienen factores difícilmente controlables, que más adelante llamaremos causas comunes, (heterogeneidad en la materia prima, cansancio en algún operario, imprecisión al regular una máquina, pequeñas oscilaciones de la tensión eléctrica que originan imperfecciones en el trabajo de determinadas máquinas, ligeros desgastes de la maquinaria, iluminación irregular, variaciones en la temperatura y la humedad ambiental, imprecisiones de los aparatos de medida y del operario que mide, insuficiente lubricación de una máquina, etc.) que hacen que los resultados de la producción no sean totalmente idénticos en todas sus unidades. Este hecho se demuestra experimentalmente. Ésta y otras muchas aplicaciones nos las puede suministrar la Estadística en la Mejora de la Calidad de nuestros productos.

2.3. 22. TÉCNICAS DE CONTROL DE CALIDAD

La administración del control de calidad es un método administrativo en el cual la calidad de la producción de la organización se considera sumamente

prioritaria. La producción puede adoptar la forma de un **PRODUCTO** o de un **SERVICIO** y se puede destinar a clientes externos o ser considerado producción interna para otras unidades de la empresa. La calidad de un producto se determina en base del juicio del cliente siendo la satisfacción del cliente el objetivo primordial de la Administración del Control de Calidad. Un Programa efectivo de regulación de la calidad total de los productos, se vale de herramientas estadísticas, tales como:

a) **Cartas de Control para las Variables.**

Cartas \bar{X}

Cartas R

b) **Cartas de Control para atributos.**

Cartas P

Cartas C

c) **Curvas, características de operación.**

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

1) CLIMA ORGANIZACIONAL

Es la interacción entre docentes, participantes de maestría y la Unidad de Pos Grado, con el fin de elevar el rendimiento académico y en investigación; dichos vínculos producen pertinencia e identidad para enfrentar y solucionar desafíos que puedan afectarlos a través de normas de convivencia en el aula, y desarrollando entre sus miembros un ambiente de confianza.

2).-ESTILO DEL DOCENTE

Son las diferentes conductas que manifiesta el Docente en ejercicio de su curso, para integrar intereses comunes y lograr objetivos institucionales.

3). FUNCIÓN DESARROLLADORA DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

Esta ligada a la eficiencia, eficacia y funcionalidad del líder directivo, al permitirle adaptar y desarrollar su estilo en la maestría.

4). FUNCIÓN DE GESTIÓN

Incide en la eficacia de la Unidad de Post Grado de la universidad.

5). FUNCIÒN DE EVALUACIÒN.

Incide en la funcionalidad, eficiencia y eficacia de la unidad de pos grado, al permitirle el control del proceso y resultados de E-A en la maestría

6) GESTIÒN EFICAZ

Actos que han producido un cambio y que ha resuelto a su vez un problema

7).GRADO DE SATISFACCIÒN

Es la expresión de los docentes, unidad de post grado y estudiantes, que garantiza a largo plazo, la supervivencia, el crecimiento y rentabilidad en la institución.

8) CALIDAD

Conjunto de características y propiedades que tiene producto o servicio que le confieren la capacidad de satisfacer necesidades, tanto del usuario como del consumidor.

9) CALIDAD EDUCATIVA

Es sobre todo la utilización de los medios, recursos, procesos o resultados que la entidad educativa misma persigue.

(Pérez Juste, 1999)

“La calidad educativa parte desde la calidad de vida y dignidad de la persona humana. El concepto de la calidad de vida humana es el criterio clave para guiar el estudio de las organizaciones sociales y de la educación.”

10). GESTIÒN EDUCATIVA.

Es un proceso mediador entre la valoración y aplicación de los conceptos de libertad, equidad, participación y democracia en la gestión educativa. (Zander, (1994, 237).

11) GERENCIA

Cargo de gerente ,conjunto de decisiones eficientes , positivas que toma el gerente en base a una buena formación ética y profesional.

12) CONTROL

Uno de los procesos de gestión que consiste en medir y verificar el correcto y eficiente cumplimiento de las funciones administrativas del personal.

13). DOCENTE UNIVERSITARIO-

Es en esencia el formador de profesionales para el cambio integral , y como agente principal del proceso de enseñanza aprendizaje , debe ir hacia el logro de los rasgos positivos como mantener autonomía , empatía cooperación actividad e igualdad ,debido a que estos rasgos facilitaran al docente el desarrollo de actitudes y habilidades y conocimientos que les exige la tarea específica de su profesión manteniendo coherencia con los principios de la educación. Es inherente a la docencia universitaria la investigación, la enseñanza la capacitación permanente y la producción intelectual.

14) ORGANIZACIÓN.

Es uno de los procesos de gestión y consiste en ordenar, distribuir y dosificar adecuadamente todos los elementos procesos y factores del sistema educativo.

15).CALIDAD DE LA FORMACIÓN

Es un complejo constructor explicativo de valoraciones que para términos de nuestro estudio se operacionaliza en términos de calidad de conocimientos, midiéndolo a través del rendimiento académico de los alumnos.

16).DESEMPEÑO DOCENTE.

Es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, donde las áreas generales de competencia del docente universitario son:

- Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y la conducta humana.
- Dominio de la materia a desarrollar
- Conocimiento de estrategias didácticas y métodos de enseñanza - aprendizaje que faciliten al participante.
- Demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.

17) GESTIÓN.

Conjunto de métodos, procedimientos, estrategias combinadas que se aplican para desarrollar los procesos de organización, planificación dirección

18).GESTIÓN DE CULTURA

.Se ha identificado y fortalecido los principios y valores de calidad de la institución ,mediante el análisis de la realidad y las necesidades institucionales y del entorno ..

19) MAGISTER.

Grado académico que corresponde al Post-Grado previo al grado de Doctor

20) PERCEPCIÓN,

Aprender es percibir hechos , ejemplos y experiencias .

21) CULTURA

Es el proceso mediante el cual ,los conocimientos , los valores y las creencias son trasmitidas de una generación a otra .

22) ADMINISTRACIÓN

Se entiende por ese término al conjunto integrado de las funciones del proceso administrativo que darán soporte y ayuda a la consecución óptima del currículum

23) RESPONSABILIDAD

Atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento.

24) VALORES ETICOS

Atributo relacionados con la práctica de valores éticos en la sociedad.

25) INTERPERSONALES

Atributos respecto a las relaciones del docente con sus alumnos y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión .

26) DOMINIO CIENTÍFICO

Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad de su formación Profesional y la forma como trasmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus alumnos

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El objeto de estudio de la presente investigación es el Desempeño Docente en la formación de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM. La investigación es de tipo Básico,(24) de nivel descriptivo y correlacional (entre la calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente).

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El Diseño es **No Experimental**, y se utilizará el **corte transversal** porque se **recogerá la información en un solo momento y en un tiempo único**. El estudio no se limita a describir, sino que, además, nos permitirá inferir de sus resultados hacia poblaciones mayores.(25)

3.3 .ESTRATEGIAS PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para probar las hipótesis formuladas se construyeron puntuaciones medias por cada dimensión de las variables Desempeño Docente y Calidad de la Gestión Académico Administrativa, para luego calcular los coeficientes de la Correlación de Spearman y someterlas a la prueba de hipótesis correspondiente mediante el **estadístico Chi Cuadrado**.

El cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, junto al estadístico de prueba chi cuadrado, es incorporado en todos los software, particularmente en el programa informático Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 15.0 en español, la cual se usa en este trabajo de investigación.

El Diseño elaborado de dos Grupos empleara las Tablas de Contingencia, que es una adaptación del SPSS para la determinación del Test Chi cuadrado .Luego se procederá a Modelar mediante una Regresión y Correlación Múltiple las dimensiones del Desempeño Docente, con la finalidad de establecer comparaciones entre los coeficientes resultantes apreciando su nivel de contribución a la Variable en estudio y su grado de consistencia mediante la prueba de Análisis de **varianza- ANOVA**.

De tal forma que los resultados nos permite apreciarlos mediante la prueba de Control Estadístico de Calidad denominada la Carta Promedio (\bar{X}) . En todas las pruebas se utilizara el Método del Valor p utilizando $\alpha = 0.05$, para determinar de manera cualitativa los resultados de la investigación.

(24) Sierra Bravo, Restituto (1994). Técnicas de investigación social, Ed. Paraninfo, 9ª Edición, Madrid, págs 202 al 207

(25) Sampieri, Hernández, Metodología de la investigación , Mc Graw Hill, 2006, 4ta edición

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES
VARIABLE DEPENDIENTE CALIDAD DE LA GESTIÓN ACADÉMICO- ADMINISTRATIVA:	Se define como el conjunto de normas interrelacionados de una empresa u organización por los cuales se administra de forma ordenada la calidad del servicio en la búsqueda de la satisfacción de sus clientes	GESTIÓN ACADÉMICO ADMINISTRATIVA	<p>I. GESTIÓN ACADÉMICA</p> <p>G1. El plan de estudio de su mención es:</p> <p>G2. Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:</p> <p>G3. Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:</p> <p>G4. El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es</p> <p>G5. El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:</p> <p>G10 La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es:</p> <p>G11. Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son:</p>	<p>Pésima = 1</p> <p>Deficiente = 2</p> <p>Regular = 3</p> <p>Buena = 4</p> <p>Excelente = 5</p>
		AMBIENTE FISICO	<p>II. Ambiente Físico</p> <p>G12. La calidad y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a Internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es</p> <p>G13. La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a su disposición de los profesores, como retroproyectores videos, láminas, entre otros son:</p> <p>G15. La cantidad y calidad de los laboratorios de</p>	<p>Pésima = 1</p> <p>Deficiente = 2</p> <p>Regular = 3</p> <p>Buena = 4</p> <p>Excelente = 5</p>

			enseñanza con los que cuenta la Unidad de Post-Grado es:	
VARIABLE INDEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE		RESPONSABILIDAD	<p>I. Responsabilidad</p> <p>D2. El tiempo de entrega de los documentos educativos es:</p> <p>D3. El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es:</p> <p>D4. La presentación y exposición del sílabo (propósito, objetivo, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases fue:</p> <p>D5. El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es:</p> <p>D6. La preparación, organización y estructura de sus clases es:</p>	<p>Pésima = 1</p> <p>Deficiente = 2</p> <p>Regular = 3</p> <p>Buena = 4</p> <p>Excelente = 5</p>
	<p>Es la puesta en práctica de conocimiento adquiridos dentro de la formación profesional, donde las áreas generales de competencia del docente universitario Son el conocimiento teórico práctico acerca del aprendizaje de la Conducta humana Estrategias didácticas y Métodos de Enseñanza-Aprendizaje y las</p>	<p>DOMINIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO</p>	<p>II. Dominio Científico – Tecnológico</p> <p>D12. La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es:</p> <p>D13. La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:</p> <p>D14. El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son.</p> <p>D15. El dominio y actualización de conocimientos de la asignatura que enseña es:</p> <p>D16. La explicación de términos técnicos de la especialidad es:</p>	<p>Pésima = 1</p> <p>Deficiente = 2</p> <p>Regular = 3</p> <p>Buena = 4</p> <p>Excelente = 5</p>

	relaciones humanas genuinas.		D17.La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es:	
		RELACIONES INTERPERSONALES	<p>III. Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos</p> <p>D21. La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:</p> <p>D22. El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es:</p> <p>D24. El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:</p> <p>D25. La imparcialidad del trato con sus alumnos es:</p> <p>D26. La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es:</p> <p>D27. La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:</p> <p>D28. La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es:</p>	<p>Pésima = 1</p> <p>Deficiente = 2</p> <p>Regular = 3</p> <p>Buena = 4</p> <p>Excelente = 5</p>
		FORMACIÓN DE VALORES ÉTICOS		

Variables sociodemográficas.

Edad.- Medida en años. Registrada como variable cuantitativa continua.

Sexo.- Masculino y Femenino. Escala nominal.

Estado civil.- Soltero, casado, conviviente, separado, viudo o divorciado. Escala nominal.

Ingreso promedio mensual.- Es el salario o ingreso económico promedio que percibe en el mes. Registrada como variable continua.

Profesión.- Especialidad que el estudiante ha seguido en sus estudios de pregrado y en la cual trabaja. Escala nominal.

Ciclo.- Uno de los periodos académicos en los que está dividido un Programa de Estudios Académicos, dentro del cual se imparten un determinado número de asignaturas. La maestría en Educación está dividida en cuatro ciclos académicos. Registrada como escala ordinal.

Mención.- Las diversas especialidades que ofrece un estudio de postgrado. La maestría de Educación ofrece 5 menciones. Registrada como escala nominal.

3.4 Operacionalización de Variables

3.4.1 Variable Independiente: Desempeño Docente.

- Dimensiones:
- Responsabilidad

El tiempo de entrega de los documentos educativos.

El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los Contenidos de cada asignatura.

La presentación y exposición del sílabo al inicio de clases.

El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo.

La preparación, organización y estructura de sus clases.

- **Dominio Científico y Tecnológico.**

A adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es:

La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:

El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son:

El dominio y actualización de conocimientos de la asignatura que enseña es:

La explicación de términos técnicos de la especialidad es:

A expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de Asignatura es:

Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos

La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:

El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su Trato con los demás es:

El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:

La imparcialidad del trato con sus alumnos es:

La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el Estudiante es:

La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:

La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase la investigación es:

Variable Dependiente

Gestión Académico-Administrativa

El plan de estudio de su mención
Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:
Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:
contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es:
El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:
La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es:
Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son:

Ambiente Físico

La calidad y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a Internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:
La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición
De los profesores, como retroproyectors, videos, láminas, entre otros son:
La cantidad y calidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta La Unidad de Post-grado es:

POBLACIÓN Y MUESTRA

La Encuesta sobre La Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño docente de la Unidad de Post-grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, define como población objetivo a todos los estudiantes de maestría de los diferentes ciclos en el semestre 2007-I (ciclo I y III). Para efectos del muestreo se define la población

como el conjunto de estudiantes de maestría que actualmente están llevando cursos en dicha maestría. La Población de Estudio es:

Tabla 1. Población de Estudiantes de la Maestría en la UPG de la Facultad de Educación de la UNMSM, Periodo 2007 – I.

Ciclo	Mención					
	DNS	EM	EACE	GE	AFS	Total
I	112	21	49	125	19	326
III	42	-	20	31	-	93
Total	154	21	69	156	19	419

Donde:

DNS = Docencia en el Nivel Superior

EM = Educación Matemática

EACE = Maestría en Evaluación y Acreditación de la Calidad de Educación

GE = Gestión de la Educación

AFS = Actividad Física para la Salud

Muestra de estudio.

Se trabajará con una muestra probabilística en la que todos los estudiantes tienen la misma posibilidad de ser elegidos. Se **utilizará el método sistemático para obtener las unidades muestrales requeridas** según el tamaño de muestra resultante.

El marco muestral esta constituido por el listado existente de los alumnos matriculados en las diferentes menciones de la maestría de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM. Este constituye un marco de referencia que nos permitirá identificar físicamente los elementos de la

población, la posibilidad de enumerarlos y, por ende, de proceder a la selección de los elementos muestrales (los casos de la muestra).

a. Tamaño de la muestra.

Se determinará el tamaño de muestra bajo el diseño muestral Muestreo Aleatorio Simple sin reemplazo (MASsr), siguiendo la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 N \sigma^2}{(N-1)E^2 + Z_{\alpha}^2 \sigma^2}$$

Donde:

n = Número de estudiantes que conforman la muestra en el dominio de estudio.

N = número de estudiantes de maestría matriculados en el semestre 2007-I en la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM.

E = Margen de error absoluto.

α = Nivel de Confianza.

σ = Desviación estándar poblacional.

El número total de alumnos matriculados en las diferentes menciones de la maestría de la Facultad de Educación **es de 419 estudiantes**, el nivel de confianza **es del 95% tomando** un margen de error absoluto de 0.08 por motivos de factibilidad a la recolección de información en este tipo de encuestas relacionadas a alumnos ubicados en aulas y porque el valor del margen del error absoluto oscila entre 0.05 y 0.1 en diferentes estudios científicos. La desviación estándar poblacional fue estimada a partir de los

resultados de la encuesta piloto en alumnos de pregrado de la Facultad de Educación de la Universidad Villarreal, la cual deriva de la sexta dimensión de desempeño docente llamada evaluación, con una buena consistencia **interna** (alfa de Cronbach = 0.981). El valor de esta desviación estándar estimada es de 0.46232.

$$n' = \frac{(1.96)^2 (419)(0.46232)^2}{(419-1)(0.08)^2 + (1.96)^2 (0.46232)^2} = 98.402$$

El tamaño de muestra obtenido será incrementado con una tasa de no respuesta del 7% para reemplazar a los estudiantes no ubicados y para obtener el tamaño de muestra óptimo.

$$n = \frac{n'}{(1 - 0.07)} = \frac{98.402}{0.93} = 105.808 \cong 106$$

Método de Selección

Al utilizar la fórmula de tamaño de muestra del Muestreo Aleatorio Simple, en un procedimiento de selección sistemático, se generan tamaños de muestra más grandes de los necesarios. Esto implica una ganancia de precisión en la estimación, pero con un incremento del costo de muestreo.

Los pasos que se siguieron para el método de selección fueron:

Se determina **el intervalo de selección constante K, calculado por:**

$$K = \frac{N}{n}$$

(Tomar la parte entera de K, cuando no resulte entero).

Donde: N = número total de estudiantes en la maestría de educación.

n = Número de estudiantes a seleccionar

Reemplazando los valores se tendrá:

$$K = \frac{419}{106} = 3.95 \approx 4$$

Luego, se elige un número aleatorio entre 1 y K, resultando ser el número **S=2**. Entonces las unidades muestrales serían aquellos intervalos que contienen a los siguientes números identificadores:

$$S, S + K, S + 2K, \dots, S+(n-1)$$

Es decir:

$$2, 2 + 4, 2 + 2(4), \dots, 2 + (106-1)(4).$$

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos.

3.6.1 Descripción de los instrumentos de recolección de datos.

Se diseñó un instrumento piloto para el Desempeño del Docente el cual fue aplicado hacia los estudiantes de pregrado de la Facultad de Educación de la Universidad Federico Villarreal conformada por 37 ítems en escala tipo ordinal de 1 a 4. Con los resultados de este primer cuestionario y los instrumentos aplicados de las tesis “Calidad de la Formación Profesional de los Alumnos de Obstetricia en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad

San Cristóbal de Huamanga” de Martha Calderón Franco y “El desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la Formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú” de Alberto Bueno Ramón Osorio, se elaboró el instrumento final tomando una escala de tipo ordinal de 1 a 5 cuya calificación final va desde pésimo (1) a excelente (5) para medir la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa con 15 ítems y el Desempeño Docente con 29 ítems respecto a la percepción de los estudiantes de maestría.

3.6.2 Confiabilidad y validez de los Instrumentos.

A. Confiabilidad del Instrumento.

Como el estudio se centra en la opinión de los estudiantes de maestría, a los cuales se les aplicó la encuesta usando un sólo instrumento, es decir, una sola administración del instrumento de medición, se usará el Modelo alfa (Modelo de consistencia interna de Cronbach (1951)).

El coeficiente alfa depende del número de elementos de la escala (k) y del cociente entre la covarianza promedio de los elementos y su varianza promedio. **Llamando j a un elemento cualquiera de la escala (j=1,2,.....,k), el coeficiente alfa se define de la siguiente manera:**

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum_j S_j^2}{S_x^2} \right]$$

El instrumento consta de dos módulos que miden La calidad de la gestión administrativa y El desempeño docente, los cuales a su vez se dividen en dos y tres dimensiones respectivamente.

Podemos observar (ver anexo 3) que la consistencia interna de las dimensiones de cada modulo es buena pues muestran índices de homogeneidad altos y en cada dimensión los ítems muestran coeficientes alfas que no superaran el valor del alfa global de cada dimensión en ambos módulos, por lo tanto el instrumento es confiable.

Validez de Constructo

La validez de constructo es la más importante sobre todo desde una perspectiva científica. Se determinara mediante el análisis estadístico multivariado Análisis Factorial, es decir interesará averiguar si las preguntas del cuestionario se agrupan de alguna forma característica. Aplicando un análisis factorial a las respuestas de los sujetos es posible encontrar grupos de variables con significado común. A continuación se muestran las dimensiones obtenidas en cada módulo.

Calidad de la Gestión Académico – Administrativa.

En este módulo la medida de adecuación muestra el resultó ser alto ($KMO=0.867$) lo cual nos indica que el análisis factorial es pertinente, también cabe mencionar que la determinante de la matriz de correlaciones es próxima **a cero (0.005)**, lo cual es bueno desde el punto de vista de la idoneidad del análisis.

La matriz de correlaciones reproducida por el análisis muestra **un 37% de residuos mayores que 0.05**, lo cual indica que la bondad del modelo es pertinente, lo cual indica que el análisis ha sido fructífero. Para extraer las dimensiones se uso el método de componentes principales, resultando que

todas son bien explicadas por el modelo (ver columna de comunalidades de la tabla 1, anexo 4).

Este procedimiento extrae dos dimensiones que consiguen explicar el **65.21%** de la variabilidad contenida en los datos, con lo que habrá dos factores que resumirán a todas las variables de forma coherente.

Para la interpretación de las dimensiones se uso el método de rotación ortogonal **Varimax que minimiza** el número de variables que tienen saturaciones altas en cada dimensión. A continuación podemos ver el gráfico de saturaciones de las dimensiones y la matriz de saturaciones de dimensiones. Puede concluirse que la validez de constructo de este modulo es buena.

Desempeño Docente.

En este modulo la medida de adecuación muestra el resultado también **alto (KMO=0.890)** lo cual nos indica que el análisis factorial es pertinente, también cabe mencionar que la determinante de la matriz de correlaciones **es próxima a cero (0.000), lo cual es bueno** desde el punto de vista de la idoneidad del análisis. La matriz de correlaciones reproducida por el análisis muestra un 39% de residuos **mayores que 0.05**, lo cual indica que la bondad del modelo es pertinente. Para la extraer las dimensiones se uso el método de componentes principales, resultando que todas son bien explicadas por el modelo (ver columna de comunalidades de la tabla 2, anexo 4).

Este procedimiento extrae tres dimensiones que consiguen explicar el **61.64%** de la variabilidad contenida en los datos, con lo que habrá tres factores que resumirán a todas las variables de forma coherente.

Para **la interpretación de las dimensiones se uso el método de rotación ortogonal Equamax** que minimiza tanto el número de variables que saturan alto en una dimensión y dimensiones necesarias para explicar una variable.

Puede concluirse que la validez de constructo de este modulo es buena.

Construcción de las dimensiones.

Las dimensiones se formaron según el modelo factorial mediante las ecuaciones lineales obtenidas de la combinación entre las variables y los coeficientes de las puntuaciones en las componentes.

Combinando cada variable con sus correspondientes coeficientes (ver tablas 2 y 4 del anexo 4) pueden construirse las tres ecuaciones lineales en las que se basa el cálculo de las puntuaciones factoriales en donde cada dimensión toma la escala de los ítems:

Tabla 2. Ecuaciones lineales de las dimensiones de Desempeño Docente.

F1: Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos.	F2: Dominio Científico – Tecnológico	F3: Responsabilidad
$F_1 = \sum_{i=1}^{18} \alpha_{1i} V_i$	$F_2 = \sum_{i=1}^{18} \alpha_{2i} V_i$	$F_3 = \sum_{i=1}^{18} \alpha_{3i} V_i$
Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5	Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5	Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5

Tabla 3. Ecuaciones lineales de las dimensiones de la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa

F1: Gestión Académica	F2: Ambiente Físico
$F_1 = \sum_{i=1}^{10} \alpha_{1i} V_i$	$F_2 = \sum_{i=1}^{10} \alpha_{2i} V_i$
Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5	Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5

Cálculo de los Constructos.

Para poder medir la asociación entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente se calculó las variables latentes para cada constructo usando el análisis secuencial ya que esta es una regla muy simple. Las figuras 2 y 3 muestran una relación de dependencia simple de las dimensiones en cada constructo. Estas relaciones pueden representarse de una forma tan simple como:

Desempeño docente = a_1 * (Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos) + a_2 *(Dominio Científico – Tecnológico) + a_3 *(Responsabilidad)

Calidad de la Gestión Académica - Administrativa = b_1 *(Gestión Académica)+ b_2 *(Ambiente Físico)

Figura 2. Diagrama de relaciones – Desempeño Decente

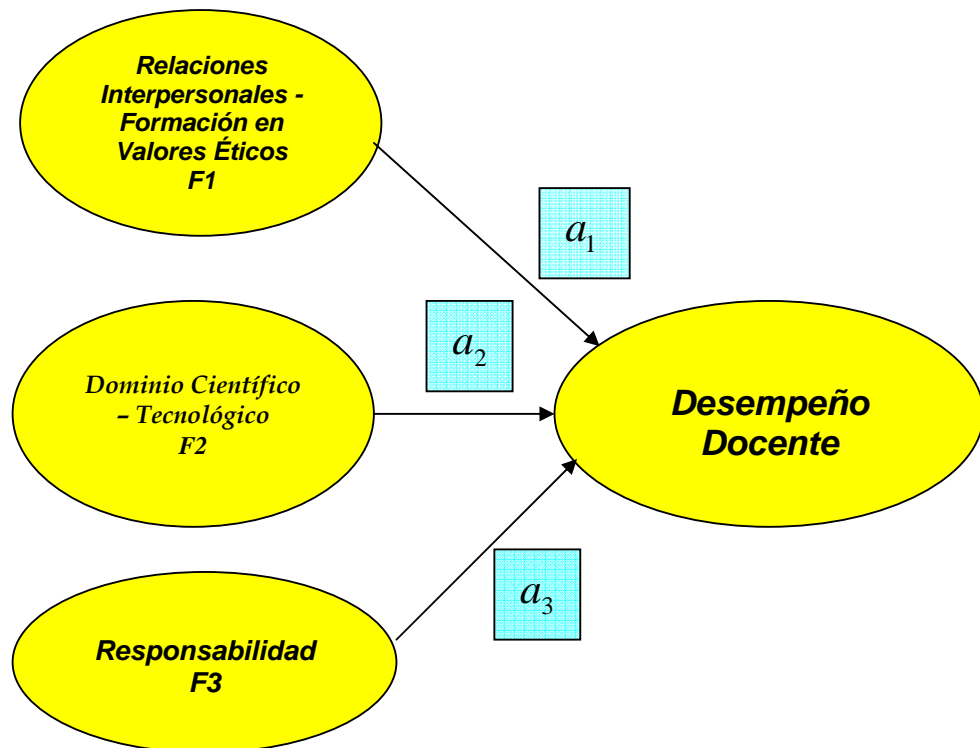
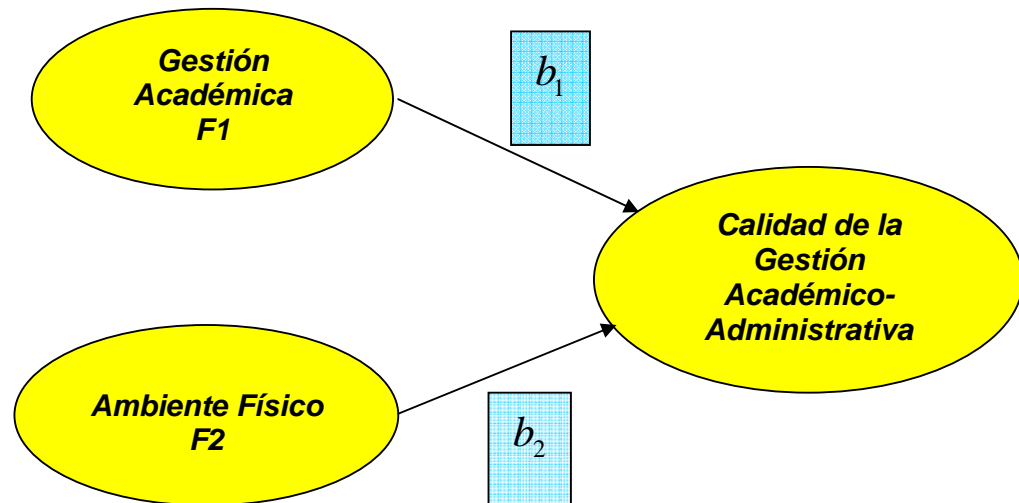


Figura 3. Diagrama de relaciones – Calidad de la Gestión Académico-Administrativo



El análisis de relaciones nos permite utilizar correlaciones sencillas entre constructor para estimar las relaciones representadas por los coeficientes

a_1 , a_2 , a_3 , b_1 y b_2 . La relación a_1 es el efecto de la **dimensión relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos** prediciendo el constructo **Desempeño Docente**, la relación a_2 es el efecto de la dimensión Dominio Científico – Tecnológico prediciendo el constructo Desempeño Docente y la relación a_3 es el efecto de la dimensión Responsabilidad prediciendo el constructo desempeño docente.

Desempeño Docente.

El análisis de relaciones utiliza las correlaciones simples tal y como se muestra en las figuras 3 y 4. Para calcular la matriz de correlaciones

bivariantes supondremos que cada dimensión en cada constructo tienen el mismo efecto de predicción es decir se calcula los constructores de desempeño docente y calidad de la Gestión Administrativa como el promedio de sus dimensiones, solo para el cálculo de las correlaciones. Se calculará coeficiente de Spearman para cada dimensión, por ser la adecuada para este tipo de variables (ordinales). Ver tabla 4 y 5

Tabla 4. Correlaciones bivariantes - Desempeño Docente

DIMENSIONES	Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos.	Dominio Científico - Tecnológico	Responsabilidad	Desempeño Docente (Promedio)
Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos.	1	0.157	-0.145	0.407
Dominio Científico – Tecnológico		1	0.027	0.546
Responsabilidad			1	0.425
Desempeño Docente (Promedio)				1

Coefficiente de Spearman.

Luego del cálculo de los coeficientes de correlación procederemos con el cálculo de los pesos del modelo, para el Desempeño Docente tomaremos como un 100% a la suma de los coeficientes de correlación obtenidos (a_1 , a_2 y a_3) la cual resulta 1.378. Luego cada coeficiente representa los siguientes porcentajes del total:

- Coeficiente de correlación entre F1 y DD: 29.540%
- Coeficiente de correlación entre F2 y DD: 39.620%
- Coeficiente de correlación entre F3 y DD: : 30.840%

Entonces los verdaderos coeficientes (pesos) del modelo serían:

P=0.2954
P=0.3962
P=0.3084

El modelo estructural propuesto es:

$$\text{Desempeño docente} = 0.2954* (\text{Relaciones Interpersonales Formación en Valores Éticos}) + 0.3962*(\text{Domino Científico Tecnológico}) + 0.3084*(\text{Responsabilidad})$$

Tabla 5. Correlaciones bivariantes-Calidad de la Gestión Administrativa

DIMENSIONES	Gestión Académica	Ambiente Físico	Calidad de la Gestión Administrativa (Promedio)
Gestión Académica	1	-0.005	0.550
Ambiente Físico		1	0.616
Calidad de la Gestión Administrativa (Promedio)			1

Coeficiente de Spearman

Para la Calidad de la Gestión Académico Administrativa tomaremos como un 100% a la suma de los coeficientes de correlación obtenidos (b_1 y b_2) la cual

resulta 1.166. Luego cada coeficiente representa los siguientes porcentajes del total:

Coeficiente de correlación entre F1 y DD: 47.17%

Coeficiente de correlación entre F2 y DD: 52.83%

Entonces los verdaderos coeficientes (pesos) del modelo serían:

P=0.4717
P=0.5283

El modelo estructural propuesto es:

$$\text{Gestión Académico-Administrativa} = 0.4717^* (\text{Gestión Académica}) + 0.5283^* (\text{Ambiente Físico})$$

Una vez calculado estos indicadores se procederá al **estudio correlacional del Desempeño Docente y La Calidad de la Gestión Académico - Administrativa** según la percepción de los alumnos de maestría de la facultad de Educación, Periodo II-2007.

3.7. Confiabilidad del Instrumento.

La confiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach, indica en que medida las diferencias individuales de los puntajes en un test pueden ser atribuidos a las diferencias “verdaderas” de las características consideradas. El coeficiente alfa promedio de Cronbach es alto para casi todos los subcomponentes, alcanzan do un 96.9% de Fiabilidad.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0.966	0.969	63

El Análisis de Varianza- ANOVA, arroja un valor significativo de los ítems considerados en el cuestionario ($P = 0.000$).

ANOVA con prueba de Friedman

		Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	Chi-cuadrado de Friedman	Valor p.
Inter-personas		1137,502	105	10,833		
Intra-personas	Inter-elementos	2348,004 (a)	62	37,871	3258,602	0.000
	Residual	2387,488	6510	0.367		
	Total	4735,492	6572	0.721		
Total		5872,994	6677	0.880		

Media global = 2,8789

a Coeficiente de concordancia W de Kendall = 0.400.

Estadísticos total-elemento del Cuestionario.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
El plan de estudios de su mención es:	178,1509	655,044	,672	.	,965
Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:	178,2925	657,276	,663	.	,965
Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:	178,2170	660,057	,610	.	,965
El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de	178,1226	659,347	,642	.	,965

estudios es:					
El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:	178,3113	656,635	,578	.	,966
El material didáctico utilizado en el proceso de aprendizaje en las diversas asignaturas es:	178,4434	667,716	,366	.	,966
La infraestructura de la Unidad de Post-grado es:	177,9245	668,089	,306	.	,966
Los libros existentes en la biblioteca son:	178,2925	667,676	,360	.	,966
La administración de la Unidad de Post-grado es:	178,4906	664,709	,391	.	,966
La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es:	178,1792	657,882	,695	.	,965
Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son:	178,1981	662,484	,582	.	,966
La calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:	178,8302	655,057	,524	.	,966
La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores, como retroproyectores, videos, láminas, entre otros son:	178,7736	654,367	,540	.	,966
La actualización e implementación de la biblioteca especializada de la facultad es:	178,4151	664,188	,445	.	,966
La cantidad y calidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:	178,8491	655,425	,565	.	,966
La asistencia y puntualidad a sus clases es:	177,9245	664,299	,437	.	,966
El tiempo de entrega de los documentos educativos es:	178,0377	664,189	,409	.	,966

El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es:	178,1604	662,688	,586	.	,966
La presentación y exposición del sílabo () al inicio de clases fue:	178,1981	660,237	,545	.	,966
El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es:	178,1792	663,710	,593	.	,966
La preparación, organización y estructura de sus clases es:	178,2075	655,747	,713	.	,965
La motivación para la participación crítica de los alumnos con preguntas y discusiones es:	178,1509	653,710	,706	.	,965
La promoción de habilidades del pensamiento () es:	178,0000	654,876	,734	.	,965
Dentro del desarrollo de las asignaturas, la congruencia entre los objetivos y contenidos es:	178,1698	660,999	,658	.	,965
El uso de los recursos didácticos () para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje es:	178,4151	657,064	,616	.	,965
La diversificación de los métodos de enseñanza de acuerdo a la naturaleza de la lección es.	178,3585	660,937	,545	.	,966
La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es:	178,1887	662,631	,537	.	,966
La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:	178,1132	666,444	,504	.	,966
El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son:	178,1226	662,794	,555	.	,966
El dominio y actualización de conocimientos de la asignatura que enseña es:	177,9057	662,696	,511	.	,966
La explicación de términos técnicos de la especialidad es:	178,0094	661,190	,597	.	,965

La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es:	177,9717	661,571	,606	.	,965
Las respuestas a las preguntas, dudas e inquietudes de los estudiantes es:	177,9340	656,672	,676	.	,965
La resolución de los problemas planteados es:	178,0283	657,152	,652	.	,965
Las recomendaciones de materiales de apoyo para el aprendizaje e investigación son:	178,0000	658,743	,575	.	,966
La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:	178,1226	661,785	,598	.	,966
El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es:	177,8679	652,801	,655	.	,965
La aceptación de sugerencias por parte de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación de su asignatura es:	178,0000	651,905	,725	.	,965
El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:	177,8491	657,520	,662	.	,965
La imparcialidad del trato con sus alumnos es:	177,8396	655,012	,650	.	,965
La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es:	177,8868	654,920	,708	.	,965
La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:	178,0566	656,625	,673	.	,965
La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es:	177,9906	654,638	,688	.	,965
La calidad en todas las actividades de enseñanza y aprendizaje es:	178,0660	654,481	,811	.	,965
Edad	179,3208	668,125	,296	.	,967
Ingreso Promedio Mensual (S/.)	179,5377	683,337	-,035	.	,967
Ambiente Físico	178,9623	654,456	,550	.	,966

Gestión Académica	178,4434	665,221	,566	.	,966
Responsabilidad	178,5189	658,042	,588	.	,966
Domínio Científico-Tecnológico	178,4151	668,531	,347	.	,966
Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos	178,4811	664,042	,465	.	,966
Ambiente físico	179,7830	662,648	,525	.	,966
Gestión Académica	179,4245	667,123	,550	.	,966
Responsabilidad	179,4906	663,071	,526	.	,966
Dominio científico tecnológico	179,4057	668,015	,393	.	,966
Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos	179,4811	666,728	,445	.	,966
Calidad de la Gestión administrativa (promedio)	178,7170	656,319	,795	.	,965
Desempeño docente (promedio)	179,4623	667,603	,635	.	,966
Calidad de la Gestión administrativa	179,7075	659,352	,655	.	,965
Desempeño docente	179,4623	667,603	,635	.	,966
Calidad de la Gestión administrativa	179,5189	671,890	,562	.	,966
Desempeño docente	179,5189	671,166	,601	.	,966
Ambiente físico	179,9151	668,897	,516	.	,966

3.8 Recolección y procesamiento de datos

Luego de la aplicación del cuestionario, los datos fueron procesados en forma manual. Asimismo se procesó la información utilizando el paquete **estadístico SPSS versión 13 y el programa EXCEL 2003 para Windows**, además de una computadora Pentium IV que permitió obtener rápidamente los resultados estadísticos y gráficos. Los software que se emplearan son: Estadística descriptiva de las características generales de los alumnos, se usará el modelo factorial obtenido en la validez para la construcción de las dimensiones y se usará el coeficiente de correlación **de Spearman** y el análisis de correspondencia simple para la asociación entre la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS

RESULTADOS

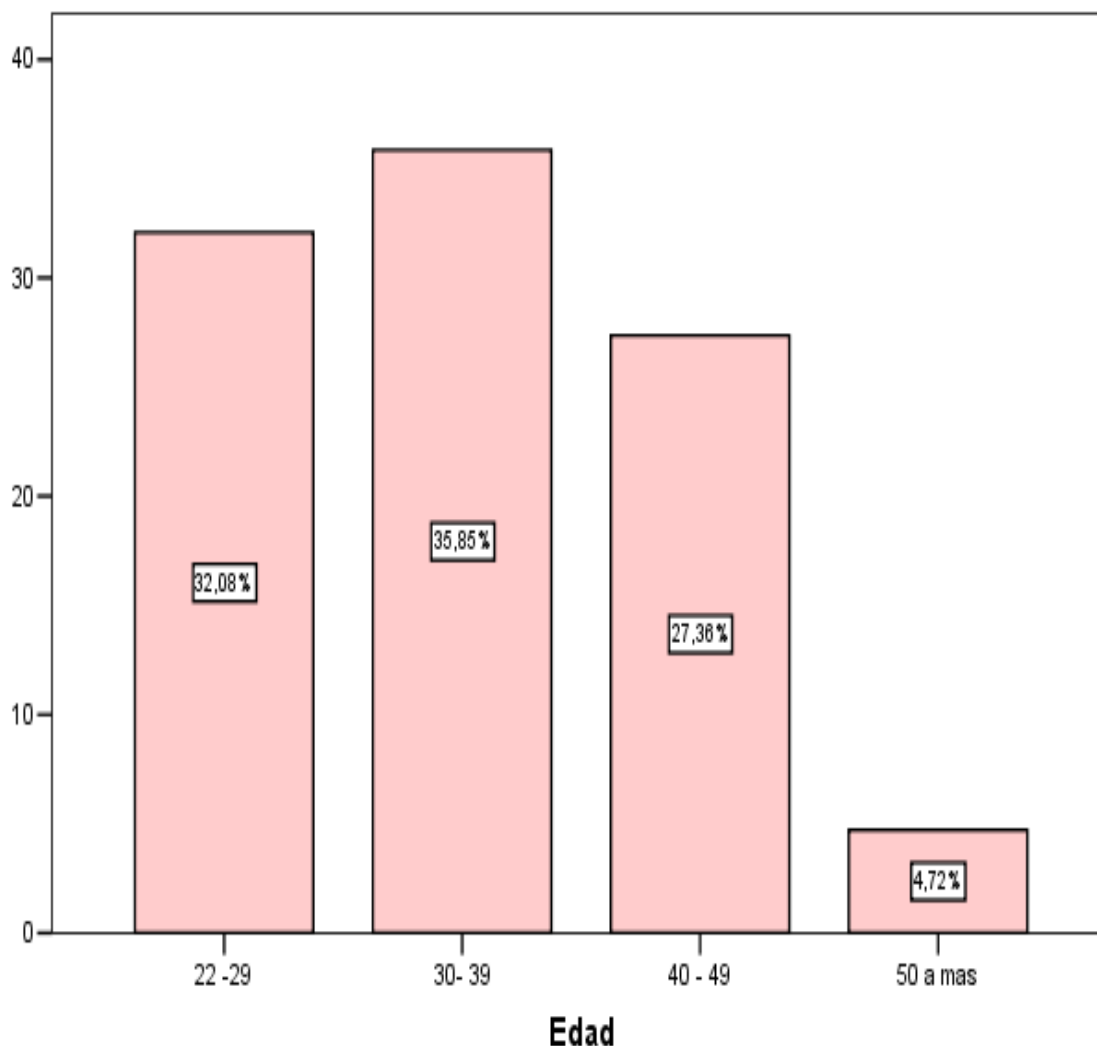
4.1 Datos generales de los encuestados.

El presente estudio permitió ver el perfil sociodemográfico de los alumnos de maestría en donde se aprecia que la mayoría son mujeres (**75.5%**), el grupo de edad mas frecuente de 30 a 39 años (35.8%), la mayoría son solteros (65.1%), la profesión mas frecuente de los estudiantes de maestría es Educación (97.2%), y que sus ingresos son en la mayoría menos de S/. 1000 (41.5%). (Ver tabla 6 y gráficos 1 al 5)

Tabla 6. Características Sociodemográficas de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Características Sociodemográficas	Total	%
Edad (Media=34.92, Mediana=34)		
22 a 29	34	32.1%
30 a 39	38	35.8%
40 a	29	27.4%
50 a mas	5	4.7%
Sexo		
Femenino	80	75.5%
Masculino	26	24.5%
Estado de Civil		
Soltero	69	65.1%
Casado	34	32.1%
Divorciado	2	1.9%
Conviviente	1	0.9%
Profesión		
Educación	103	97.2%
Otros	3	2.4%
Ingreso Promedio Mensual (Media=1291.51, Mediana=1100)		
Menos de s/.1000	44	41.5%
[s/.1000 – s/.1500>	36	34%
De s/.1500 a mas	26	24.5%

Gráfico 1. Edad en grupos de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.



El gráfico 1, permite apreciar mejor la diferencia entre los diferentes grupos de edad de los estudiantes de la maestría de la facultad de Educación, donde el grupo de edad entre 30 a 39 años, contiene el 35.8% de los estudiantes entrevistados, los estudiantes entre 22 y 29 años agrupan el 32.1%, los que tienen entre 40 y 49 años agrupan el 27.4% y los estudiantes de 50 años a mas son el 4.7% de todos los entrevistados.

Gráfico 2. Sexo de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

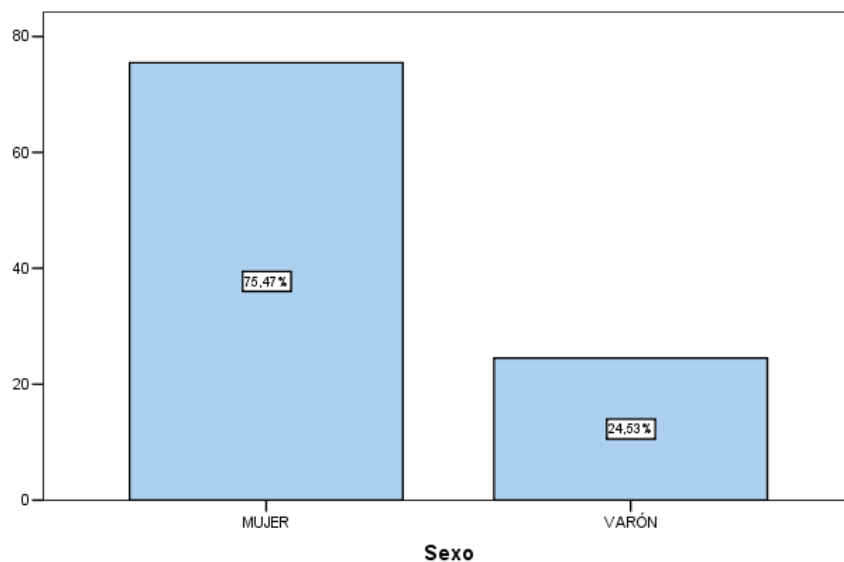


Gráfico 3. Estado Civil de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

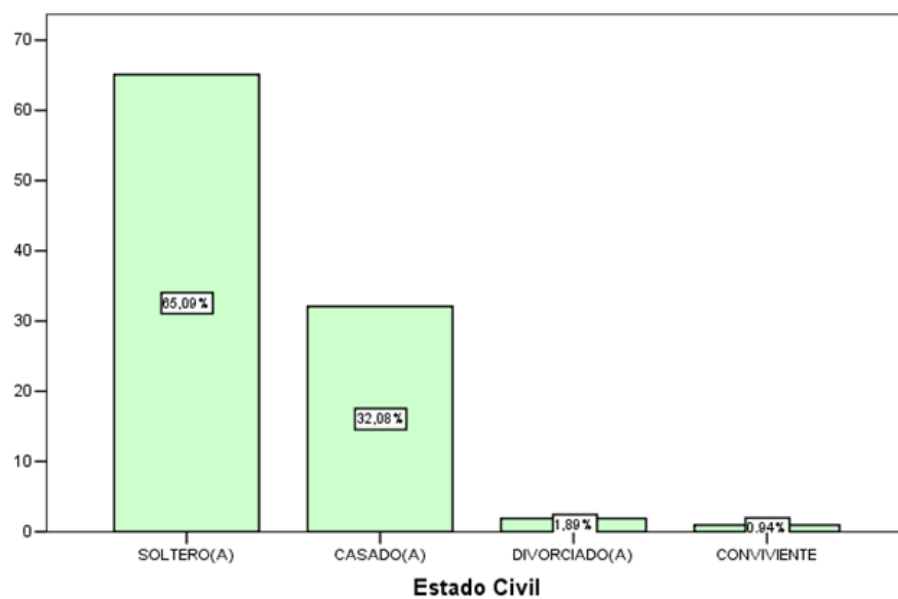


Gráfico 4. Carrera profesional de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

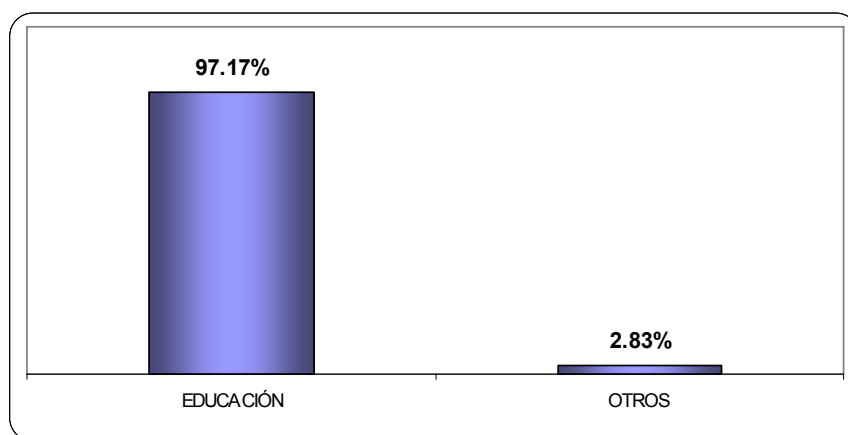
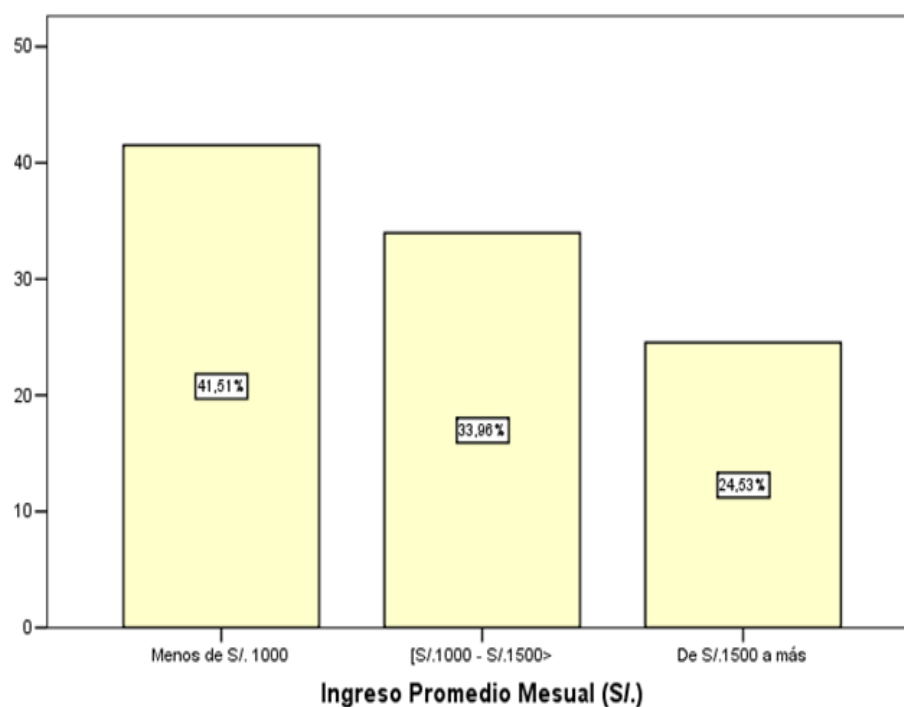


Gráfico 5. Ingreso Promedio Mensual en Soles de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.



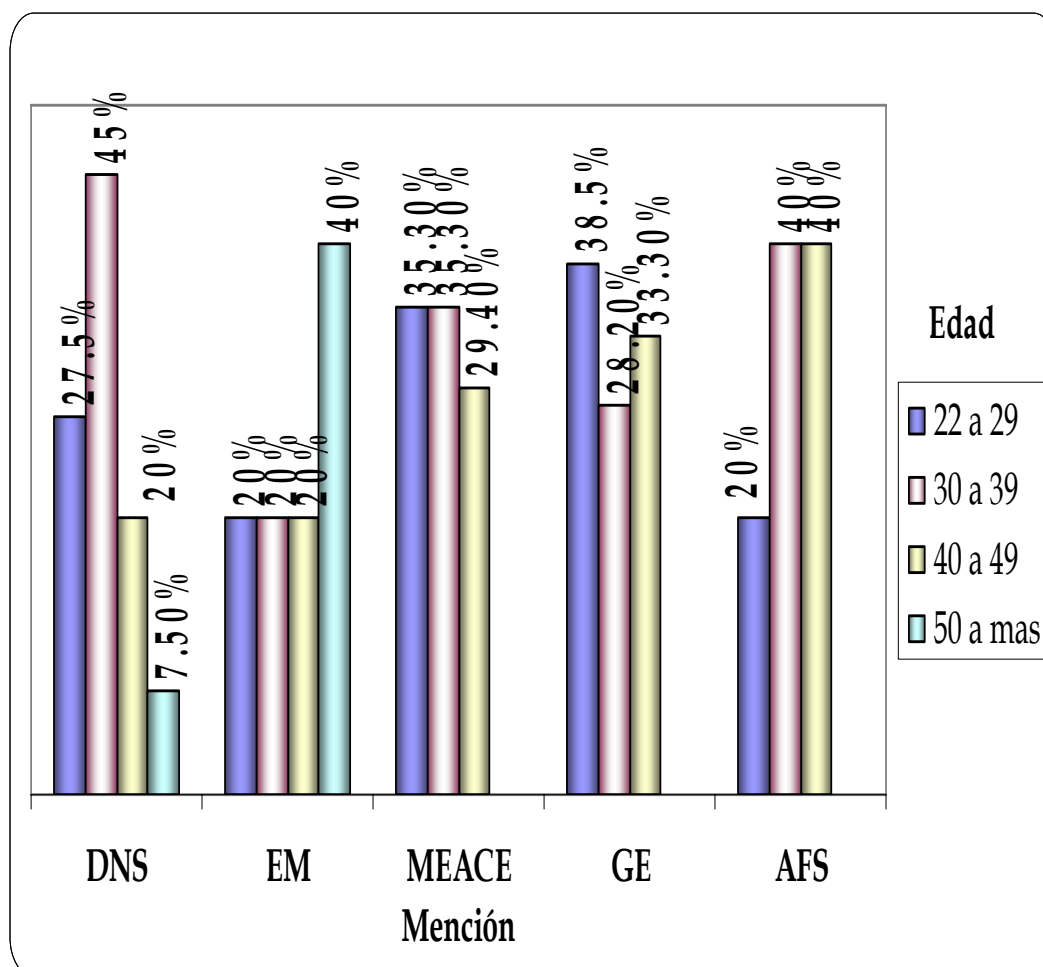
La maestría en la Facultad de Educación se divide en cinco menciones, en las cuales las menciones MEACE, GE y AFS tienen alumnos con edades que van de 22 a 49 años, en cambio las menciones DNS y EM tienen alumnos con edades desde los 22 años hasta más de 50 años. (ver tabla 2)

Tabla 7. Características Generales de los alumnos de la maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por mención.

Características Generales	Total	MENCIÓN				
		DNS	EM	MEACE	GE	AFS
Edad	(Media=34.92, Mediana=34)					
22 a 29	34	27.5% (11)	20% (1)	35.3% (6)	38.5% (15)	20.0% (1)
30 a 39	38	45.0% (18)	20% (1)	35.3% (6)	28.2% (11)	40.0% (2)
40 a 49	29	20% (8)	20% (1)	29.4% (5)	33.3% (13)	40.0% (2)
50 a mas	5	7.5% 3	40% 2	-	-	-
Sexo						
Femenino	80	75.0% (30)	40.0% (2)	64.7% (11)	87.2% (34)	60.0% (3)
Masculino	26	25.0% (10)	60.0% (3)	35.3% (6)	12.8% (5)	40.0% (2)
Estado de Civil						
Soltero	69	62.5% (25)	60.0% (3)	64.7% (11)	71.8% (28)	40.0% (2)
Casado	34	35.0% (14)	40.0% (2)	29.4% (5)	25.6% (10)	60.0% (3)
Divorciado	2	2.5% (1)	-	5.9% (1)	-	-
Conviviente	1	-	-	-	2.6% (1)	-
Ingreso Promedio Mensual	(Media=1291.51, Mediana=1100)					
< = de s/.1000	44	27.5% (11)	40.0% (2)	47.1% (8)	56.4% (22)	20.0% (1)
<s/.1000 – s/.1500>	36	37.5% (15)	40.0% (2)	41.2% (7)	25.6% (10)	40.0% (2)
>= a s/.1500	26	35.0% (14)	20.0% (1)	11.8% (2)	17.9% (7)	40.0% (2)

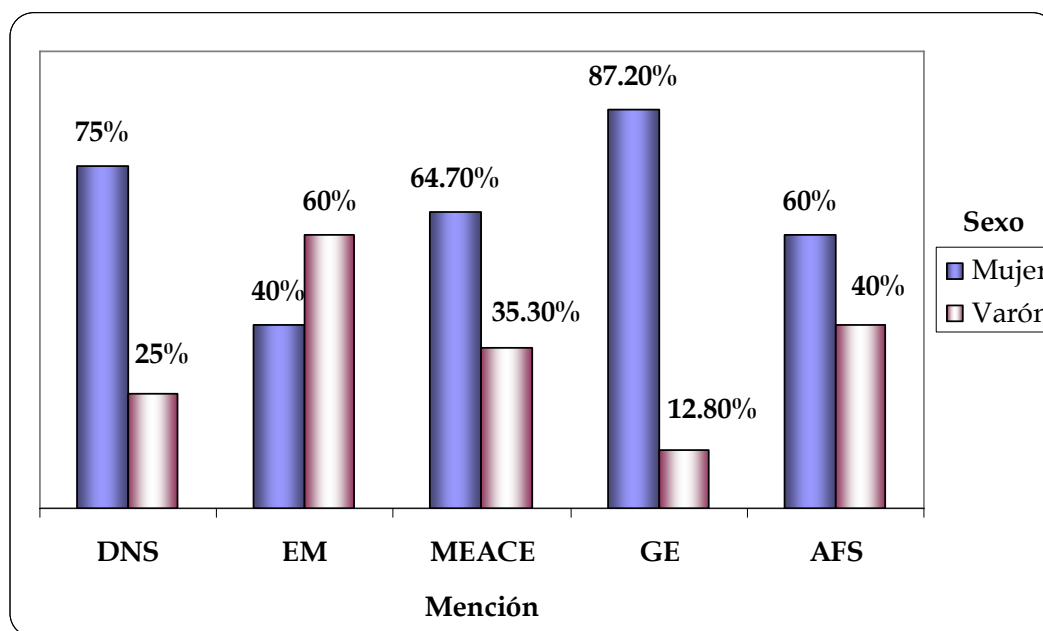
La mayoría de los alumnos de la mención DNS tienen edades entre 30 y 39 años (45%), en EM la mayoría tienen edades de 50 años a mas (40%), y en GE la mayoría tienen edades entre 22 a 29 años (38.5%) (Ver gráfico 6)

Gráfico 6. Distribución de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, por Grupo de Edad en cada mención, periodo 2007-I.



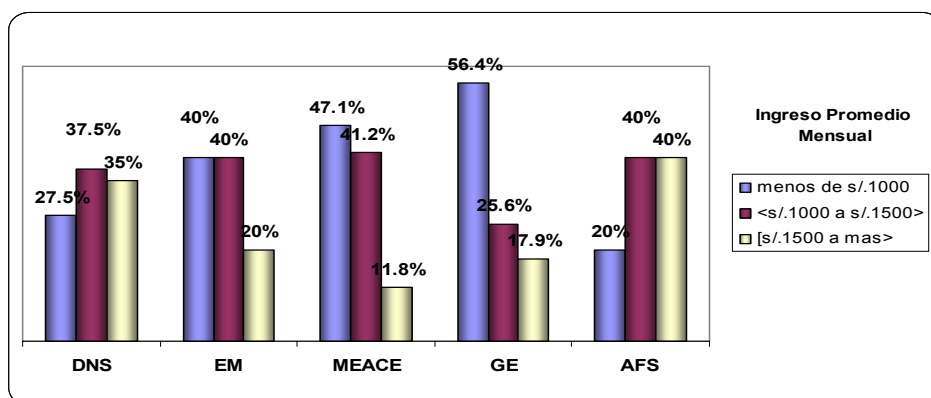
El sexo femenino predomina en la mayoría de las menciones de la maestría de la facultad de Educación, solo en EM la mayoría de los alumnos son varones (60%) (Ver gráfico 7).

Gráfico 7. Distribución de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, por Sexo en cada mención, periodo 2007-I.



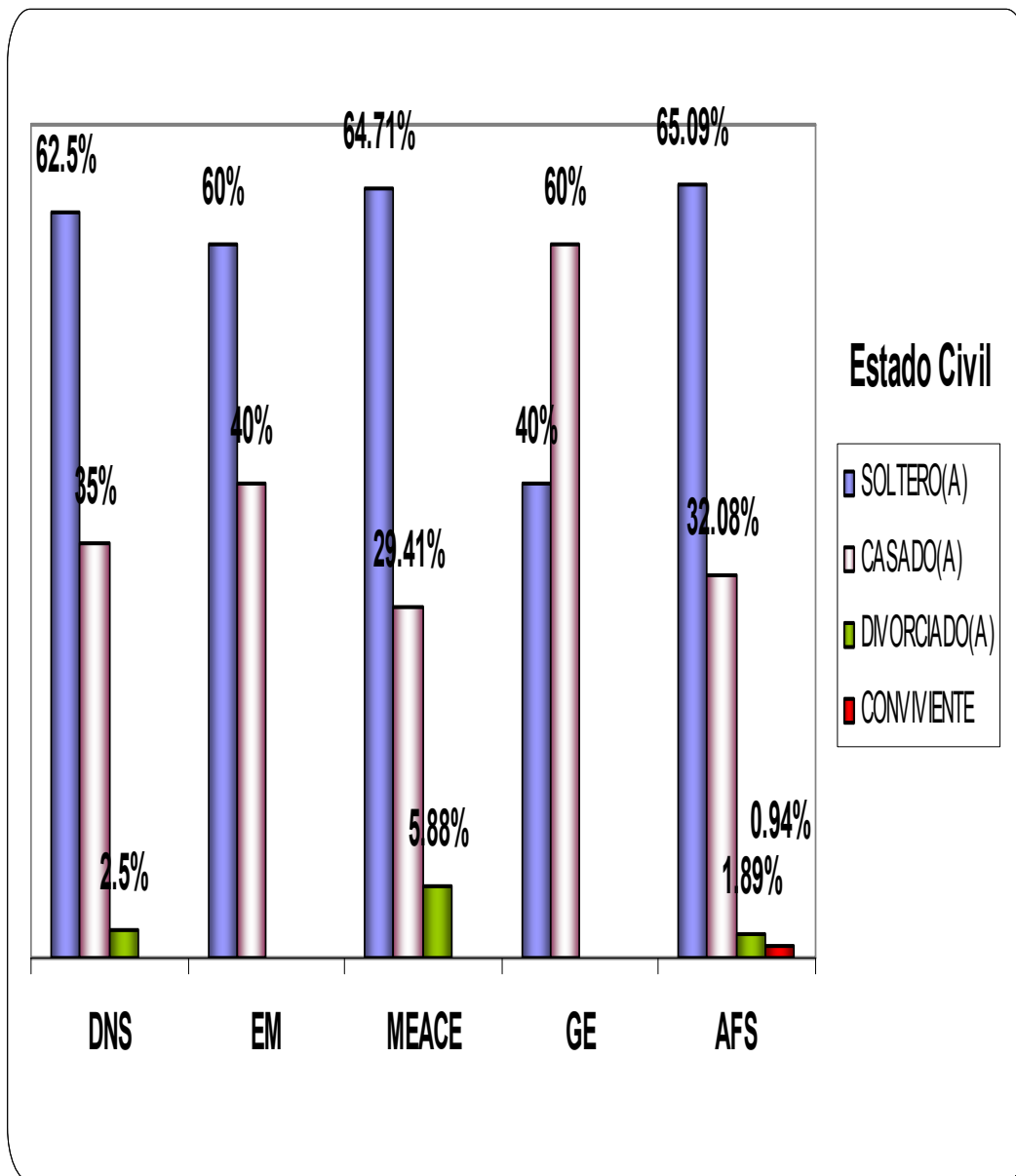
En la mención DNS la mayoría de los alumnos tienen ingresos promedios desde S/.1000 a S/.1500 (37.5%), en MEACE la mayoría tienen ingresos promedios menores de S/.1000 (47.1%) a igual que en GE (56.4%) (Ver gráfico 8)

Gráfico 8. Ingreso promedio mensual de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, por cada mención, periodo 2007-I.



Los alumnos de la maestría de la facultad de Educación en la mayoría de las menciones son solteros, solo en GE la mayoría son casados (60%) (ver gráfico 9).

Gráfico 9. Estado Civil de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, por cada mención, periodo 2007-I.



4.2 Análisis Estadístico de los datos.

4.2.1 Descripción de los datos de la encuesta.

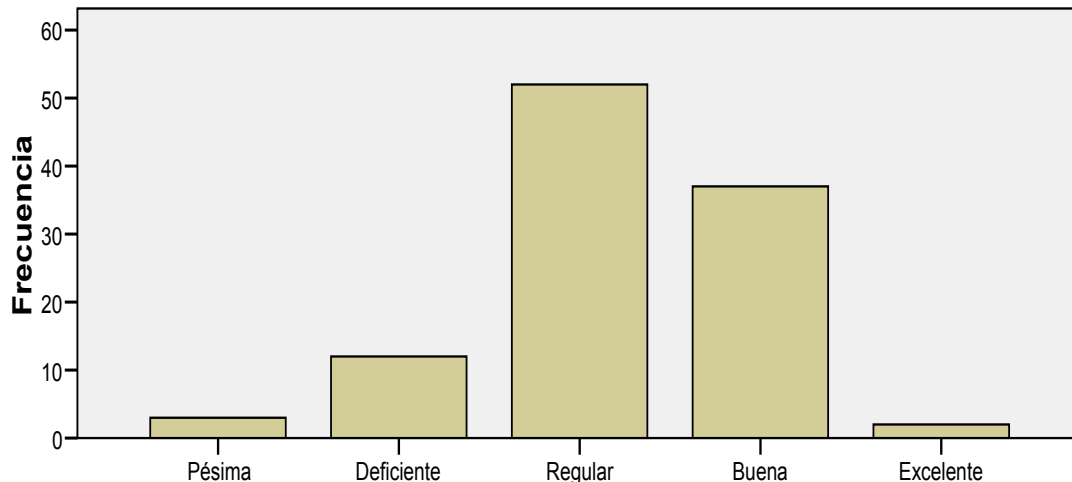
1. El plan de estudio de su mención es:

Tabla N° 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	12	11,3	14,2
	Regular	52	49,1	63,2
	Buena	37	34,9	98,1
	Excelente	2	1,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 10

El plan de estudio de su mención es:



El plan de estudio de su mención es:

Sobre el plan de estudios de su mención, los maestristas encuestados consideran que es Regular en un 49.1 %; que es Bueno, un 34.9 %

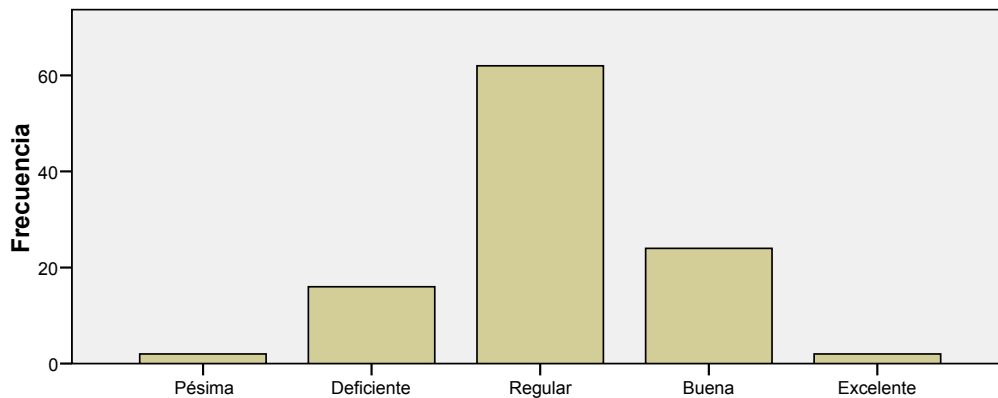
2. Los sílabos responden a las necesidades de su Formación profesional de manera:

Tabla 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	2	1,9	1,9
	Deficiente	16	15,1	17,0
	Regular	62	58,5	75,5
	Buena	24	22,6	98,1
	Excelente	2	1,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 11

Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:



Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:

El 58.5% de los maestristas encuestados consideran los sílabos responden de manera Regular a las necesidades de su formación profesional; un 22.6%, que responden bien.

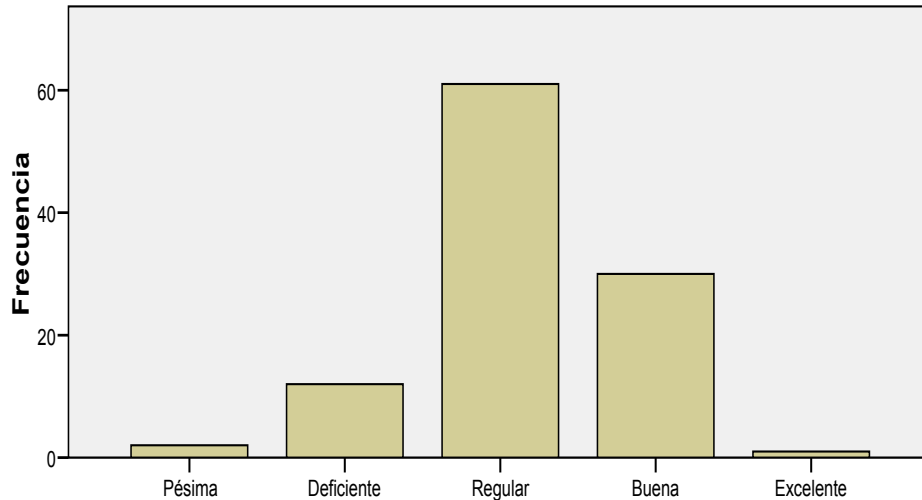
3. Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:

Tabla 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	2	1,9	1,9
	Deficiente	12	11,3	13,2
	Regular	61	57,5	70,8
	Buena	30	28,3	99,1
	Excelente	1	,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 12

Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:



Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:

El 57.5% de los maestristas encuestados consideran que las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera Regular; un 28.3% que se desarrollaron bien.

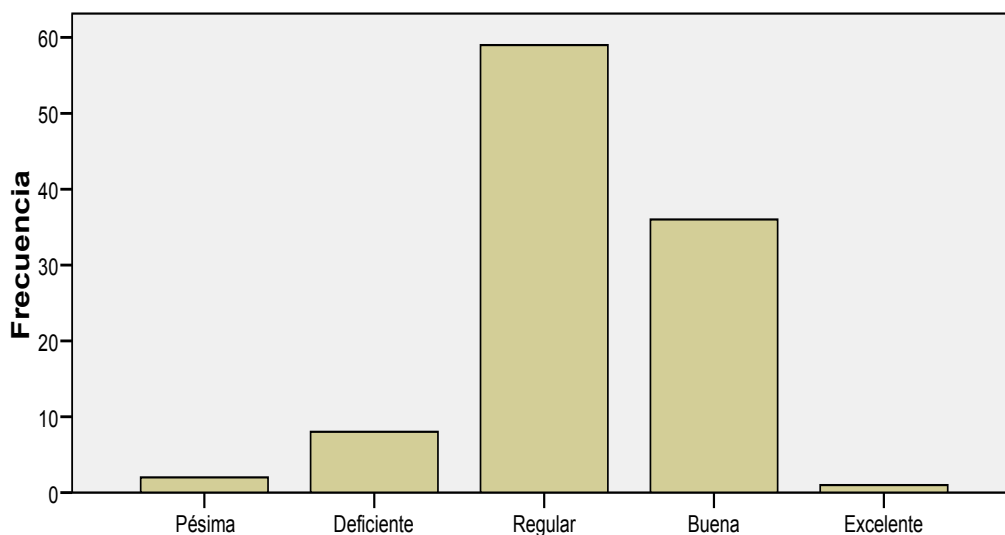
4. El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es:

Tabla 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Validos	Deficiente	8	7,5	9,4
	Regular	59	55,7	65,1
	Buena	36	34,0	99,1
	Excelente	1	,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 13

El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es:



El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es:

El 55.7% de los maestristas encuestados consideran que el contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es Regular; un 34%, que es Buena.5.

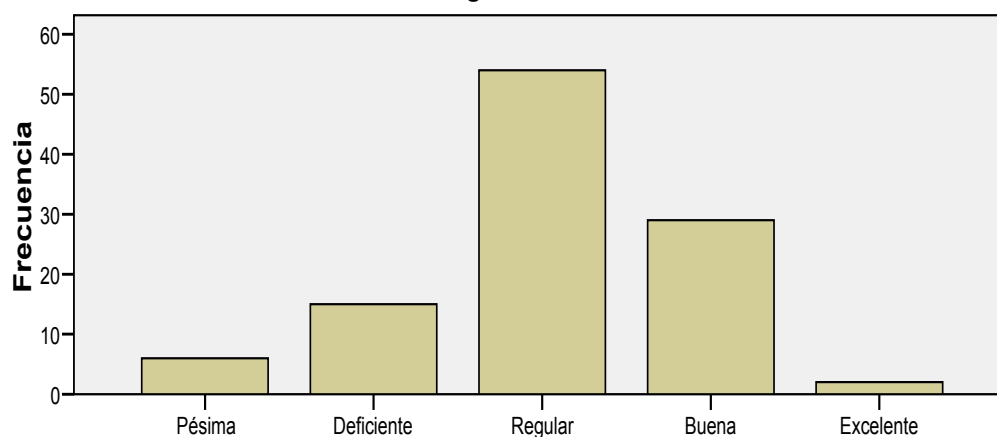
5. El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:

Tabla 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	6	5,7	5,7
	Deficiente	15	14,2	19,8
	Regular	54	50,9	70,8
	Buena	29	27,4	98,1
	Excelente	2	1,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 14

El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:



El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:

El 50.9% de los maestristas encuestados consideran que el desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es Regular; un 27.4%, que es Buena.

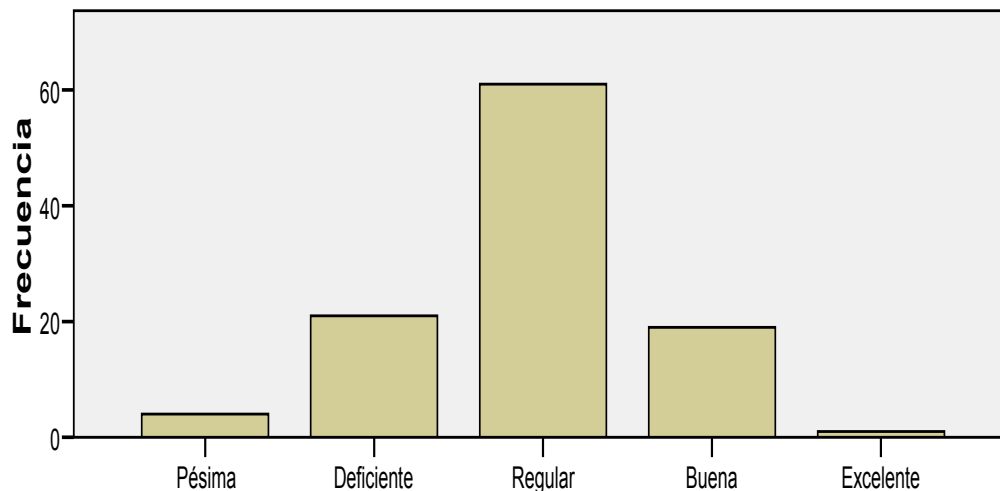
6. El material didáctico utilizado en le proceso de aprendizaje en las diversas asignaturas es:

Tabla 13.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	4	3,8	3,8
	Deficiente	21	19,8	23,6
	Regular	61	57,5	81,1
	Buena	19	17,9	99,1
	Excelente	1	,9	100,0
Total		106	100,0	

Gráfico 15

El material didáctico utilizado en le proceso de aprendizaje en las diversas asignaturas es:



El material didáctico utilizado en le proceso de aprendizaje en las diversas asignaturas es:

El 57.5% de los maestristas encuestados consideran que el material didáctico utilizado en el proceso de aprendizaje en las diversas asignaturas es Regular; un 17.9%, que es Bueno.

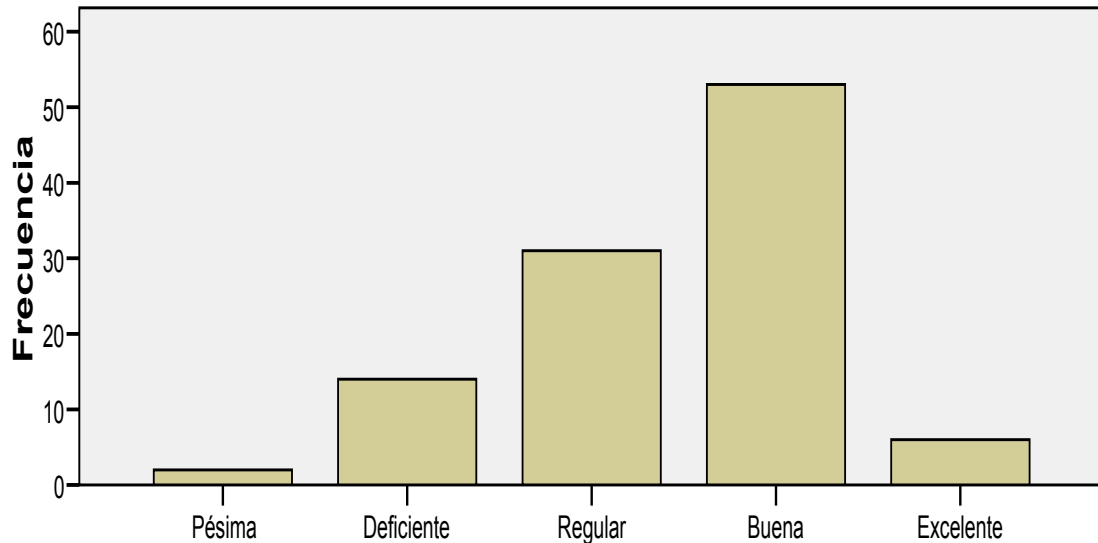
7. La infraestructura de la Unidad de Post-grado es:

Tabla 14.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	2	1,9	1,9
	Deficiente	14	13,2	15,1
	Regular	31	29,2	44,3
	Buena	53	50,0	94,3
	Excelente	6	5,7	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 16

La infraestructura de la Unidad de Post-grado es:



La infraestructura de la Unidad de Post-grado es:

El 50.7% de los maestristas encuestados consideran que la infraestructura de la Unidad de Post-grado es Buena; un 29.2%, que es Regular.

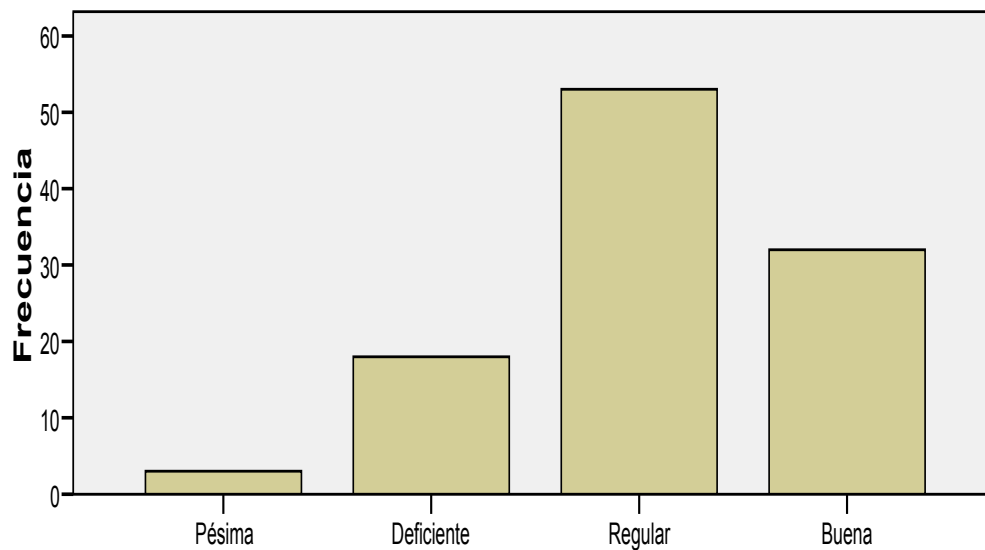
8. Los libros existentes en la biblioteca son:

Tabla 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	18	17,0	19,8
	Regular	53	50,0	69,8
	Buena	32	30,2	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 17

Los libros existentes en la biblioteca son:



Los libros existentes en la biblioteca son:

Un 50% de los maestristas encuestados consideran que los libros existentes en la biblioteca son Regulares; un 30.2%, que son Buenos.

9. La administración de la Unidad de Post-grado es:

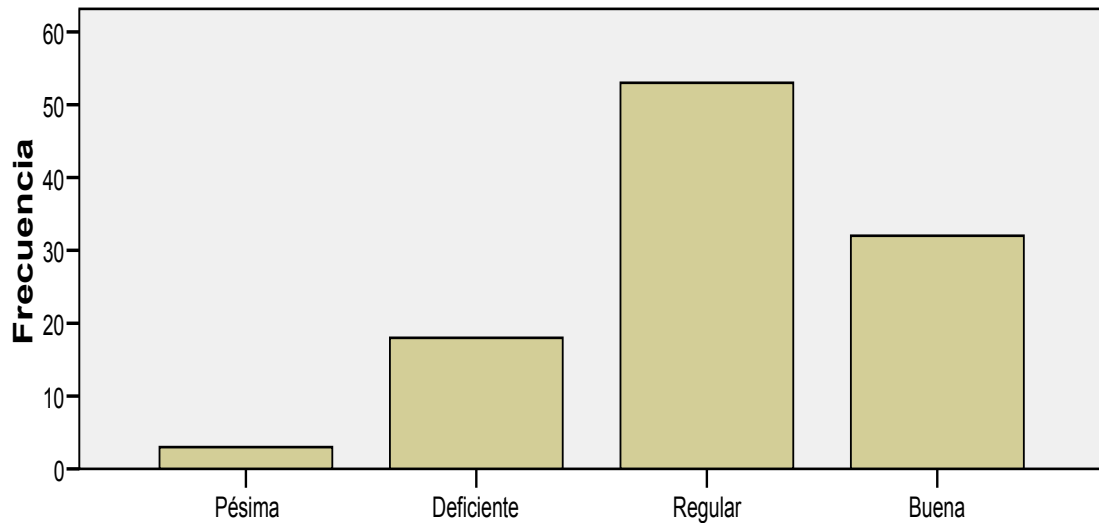
Tabla N° 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	9	8,5	8,5
	Deficiente	18	17,0	25,5
	Regular	56	52,8	78,3
	Buena	23	21,7	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 18

Un 52.8% de los maestristas encuestados consideran que la administración

Los libros existentes en la biblioteca son:



Los libros existentes en la biblioteca son:

de la Unidad de Post-grado es Regular; un 21.7%, que es Bueno.

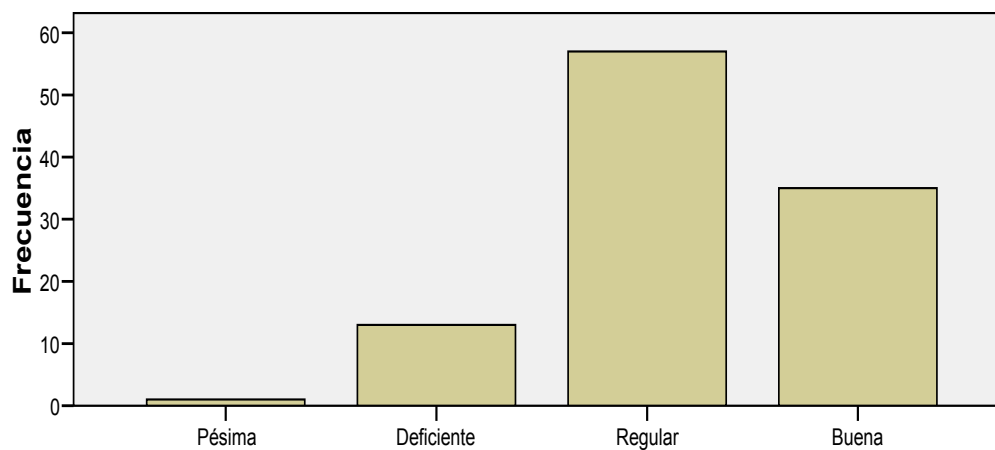
10. **La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil Profesional es:**

Tabla 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	1	,9	,9
	Deficiente	13	12,3	13,2
	Regular	57	53,8	67,0
	Buena	35	33,0	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 19

La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es:



La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es:

Un 53.8% de los maestristas encuestados consideran que la relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es Regular; un 33 % que es Buena.

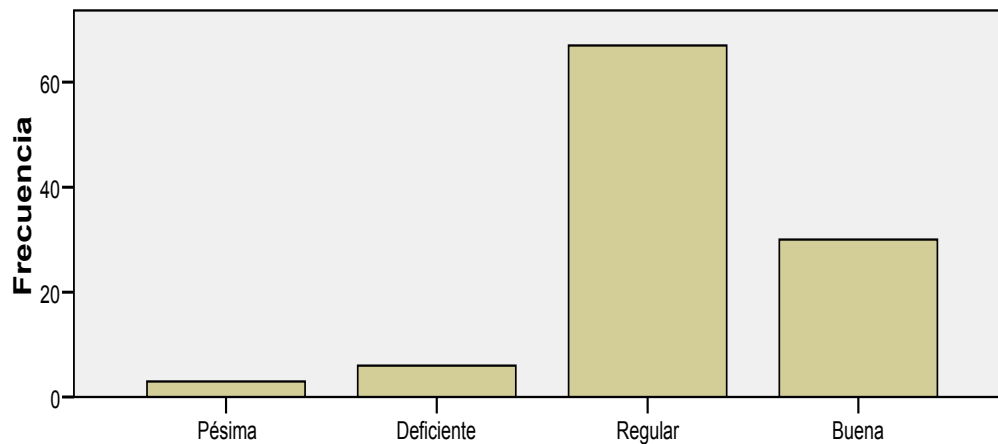
11. Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su Profesión son:

Tabla 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	6	5,7	8,5
	Regular	67	63,2	71,7
	Buena	30	28,3	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 20

Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son:



Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son:

Un 63.2 % de los maestristas encuestados consideran que los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son Regulares; un 28.3%, que es Buena.

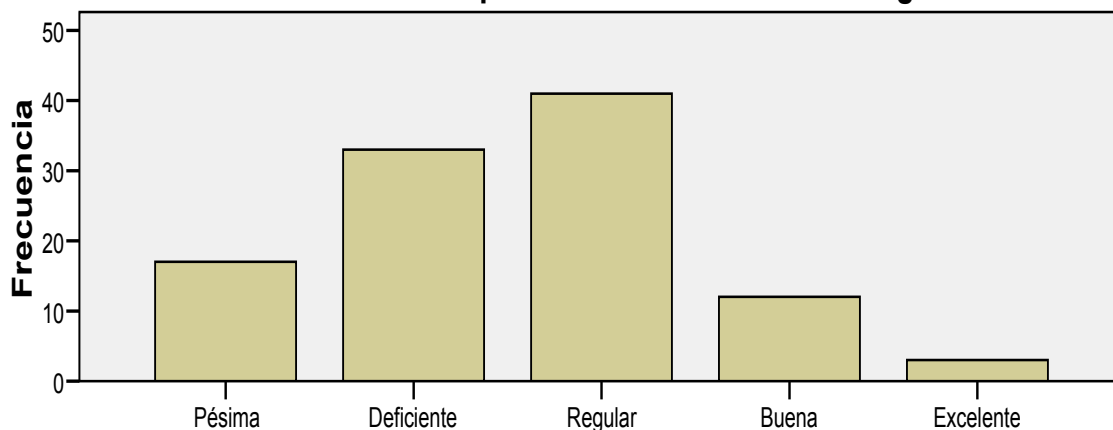
12 La calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a Internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:

Tabla 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	17	16,0	16,0
	Deficiente	33	31,1	47,2
	Regular	41	38,7	85,8
	Buena	12	11,3	97,2
	Excelente	3	2,8	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 21

La calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:



La calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:

Un 38.7% de los maestristas encuestados consideran que la calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a Internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es Regular un 31.1%, que es Deficiente.

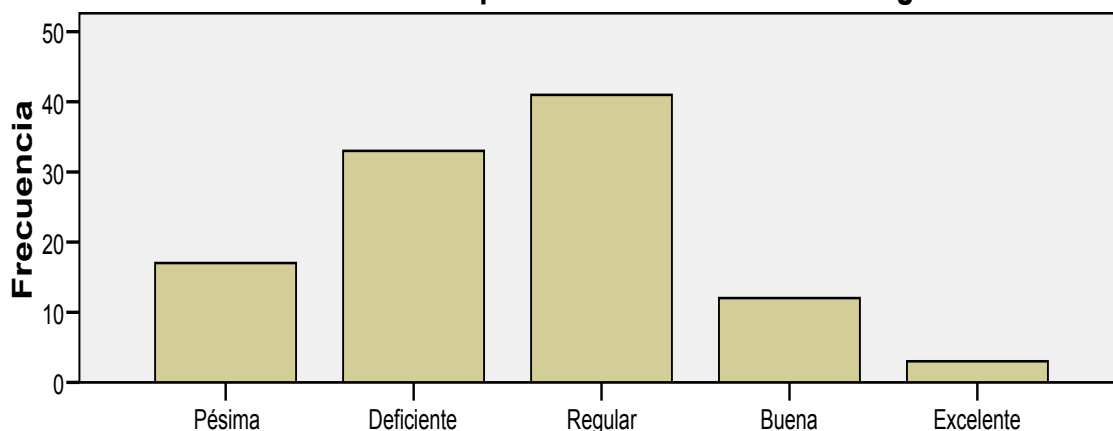
13. La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores, como retroproyectores, videos, láminas, entre otros son:

Tabla 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	13	12,3	12,3
	Deficiente	40	37,7	50,0
	Regular	32	30,2	80,2
	Buena	19	17,9	98,1
	Excelente	2	1,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 22

La calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:



La calidad y cantidad de los equipos de cómputo y el acceso a internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:

Un 37.2 % de los maestristas encuestados consideran que la calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores, como retroproyectores, videos, láminas, entre otros son Deficientes; un 30.2% que son Regulares.

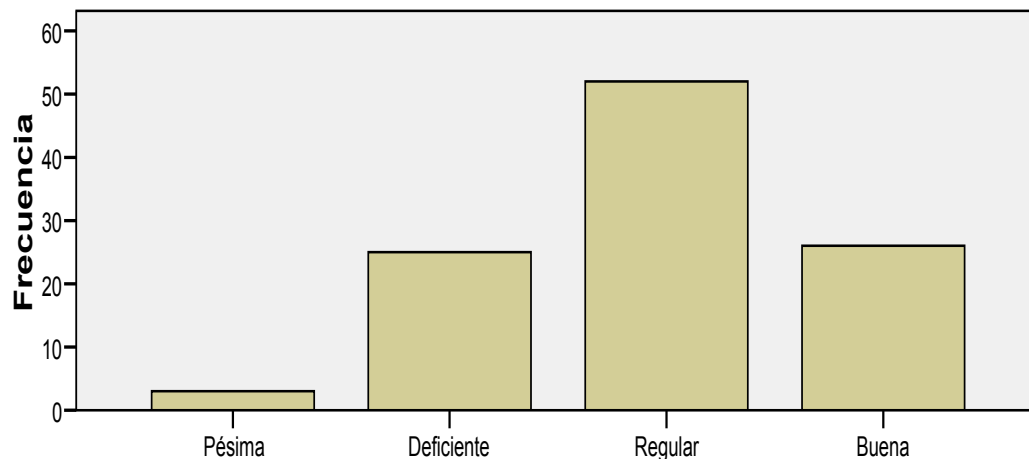
14. La actualización e implementación de la Biblioteca especializada de la Facultad es:

Tabla 21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	25	23,6	26,4
	Regular	52	49,1	75,5
	Buena	26	24,5	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 23

La actualización e implementación de la biblioteca especializada de la facultad es:



La actualización e implementación de la biblioteca especializada de la facultad es:

Un 49.1 % de los maestristas encuestados consideran que la actualización e implementación de la biblioteca especializada de la facultad es Regular; un 24.5%, que es Buena.

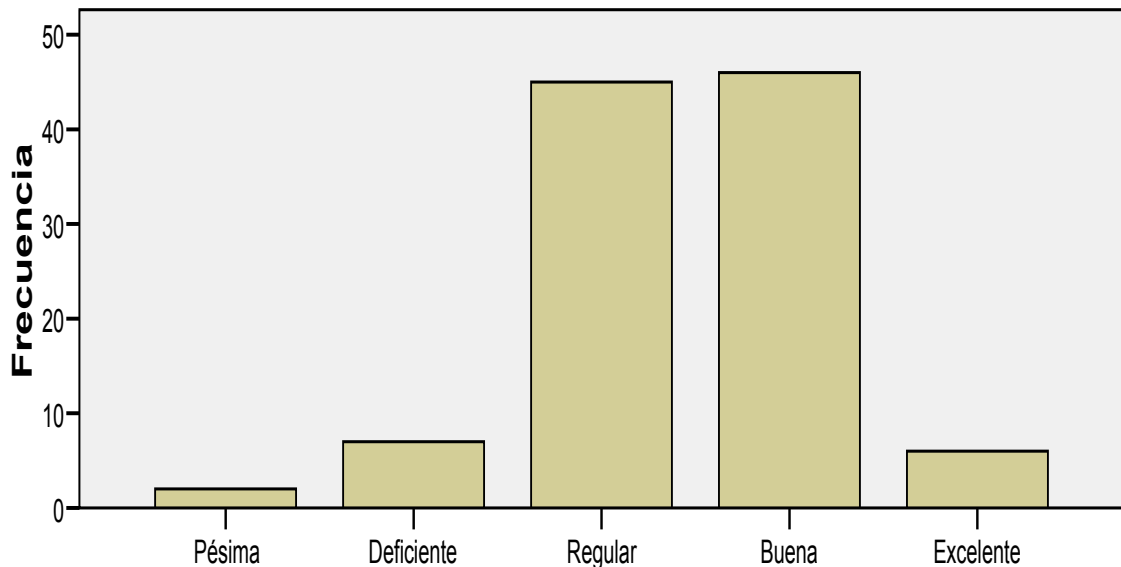
15. La asistencia y puntualidad del Docente a sus clases es:

Tabla 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	2	1,9	1,9
	Deficiente	7	6,6	8,5
	Regular	45	42,5	50,9
	Buena	46	43,4	94,3
	Excelente	6	5,7	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 24

La asistencia y puntualidad a sus clases es:



La asistencia y puntualidad a sus clases es:

El 43.4 % de los maestristas encuestados consideran que su asistencia y puntualidad a sus clases es Buena; un 42.5 %, que es Regular.

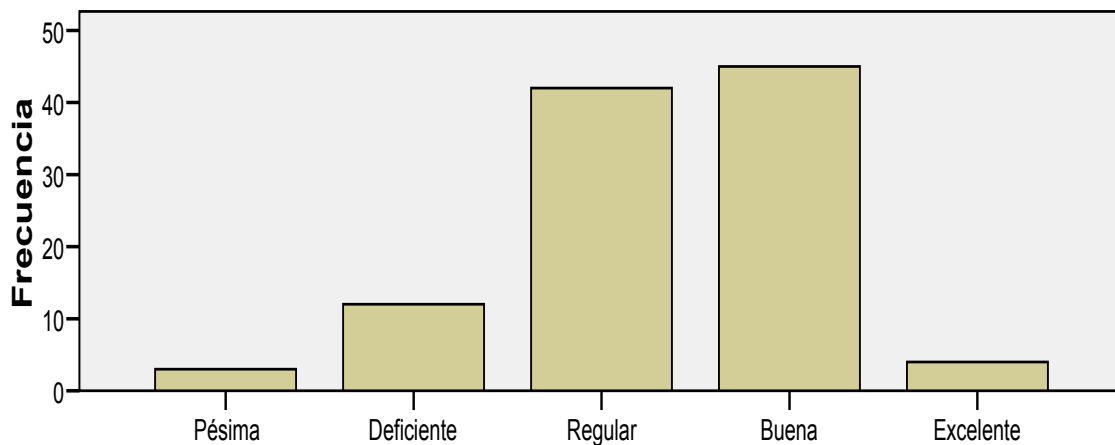
**16. El tiempo de entrega de los documentos educativos
Es :**

Tabla N° 23

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	12	11,3	14,2
	Regular	42	39,6	53,8
	Buena	45	42,5	96,2
	Excelente	4	3,8	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 25

El tiempo de entrega de los documentos educativos es:



El tiempo de entrega de los documentos educativos es:

Un 42.5 % de los maestristas encuestados consideran que el tiempo de entrega de los documentos educativos es Buena; un 39.6 %, que es Regular.

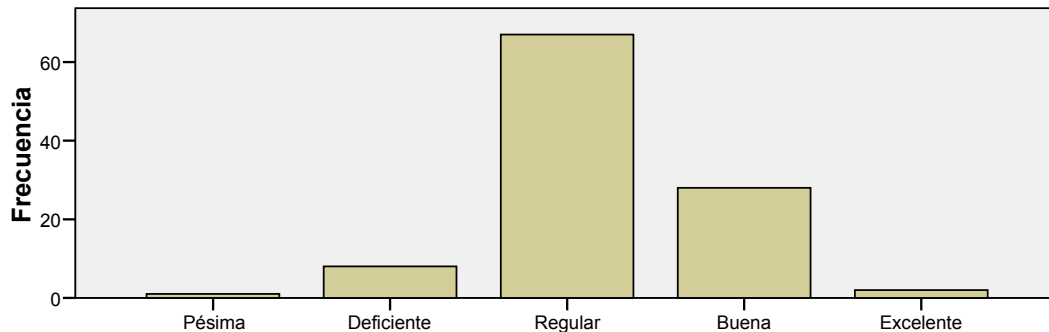
17. El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es:

Tabla 24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	1	,9	,9
	Deficiente	8	7,5	8,5
	Regular	67	63,2	71,7
	Buena	28	26,4	98,1
	Excelente	2	1,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 26

El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es:



El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es:

Un 63.2 % de los maestristas encuestados consideran que el cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es Regular; un 26.4 %, que es Buena.

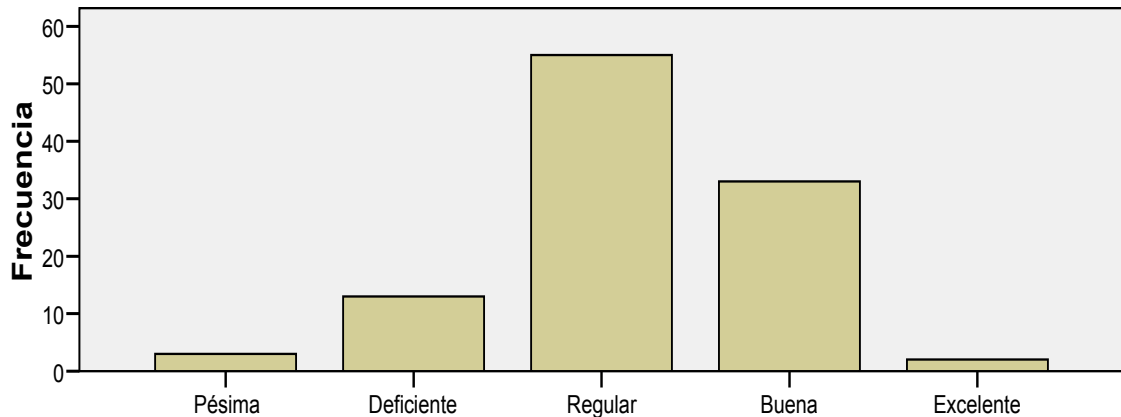
18. La presentación y exposición del sílabo al inicio de clases fue:

Tabla 25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	13	12,3	15,1
	Regular	55	51,9	67,0
	Buena	33	31,1	98,1
	Excelente	2	1,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 27

La presentación y exposición del sílabo () al inicio de clases fue:



La presentación y exposición del sílabo () al inicio de clases fue:

El 51.9 % de los maestristas encuestados consideran que la presentación y exposición del sílabo al inicio de clases fue Regular; el 31.1 %, que fue Buena.

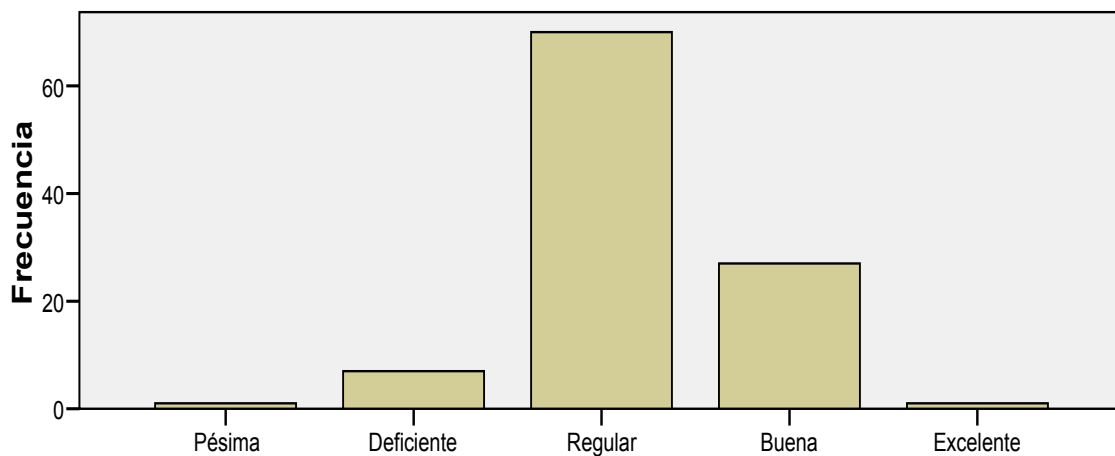
19. El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es:

Tabla 26

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	1	,9	,9
	Deficiente	7	6,6	7,5
	Regular	70	66,0	73,6
	Buena	27	25,5	99,1
	Excelente	1	,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 28

El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es:



El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es:

El 66 % de los maestristas encuestados consideran que el desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es Regular; un 25.5 %, que fue Bueno.

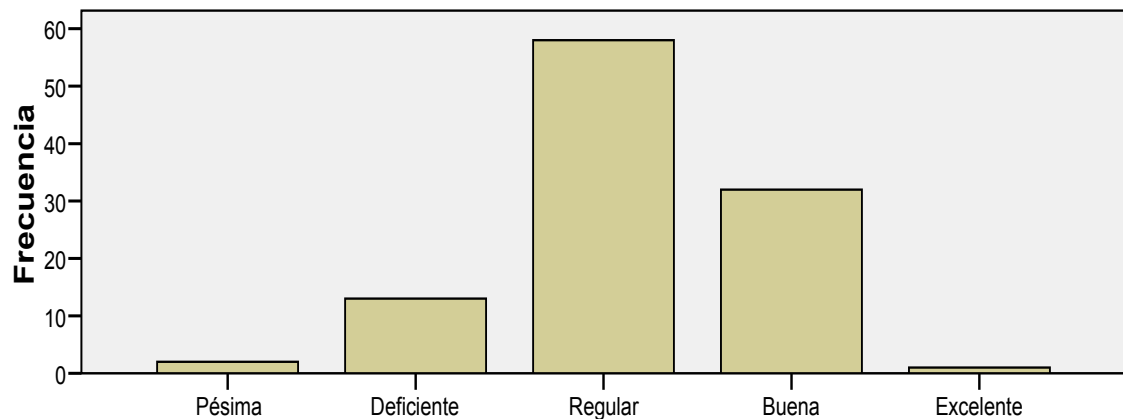
20. La preparación, organización y estructura de sus clases es

Tabla 27

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	2	1,9	1,9
	Deficiente	13	12,3	14,2
	Regular	58	54,7	68,9
	Buena	32	30,2	99,1
	Excelente	1	,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 29

La preparación, organización y estructura de sus clases es:



La preparación, organización y estructura de sus clases es:

Un 54.7% de los maestristas encuestados consideran que la preparación, organización y estructura de sus clases es Regular; un 30.2% que fue Bueno.

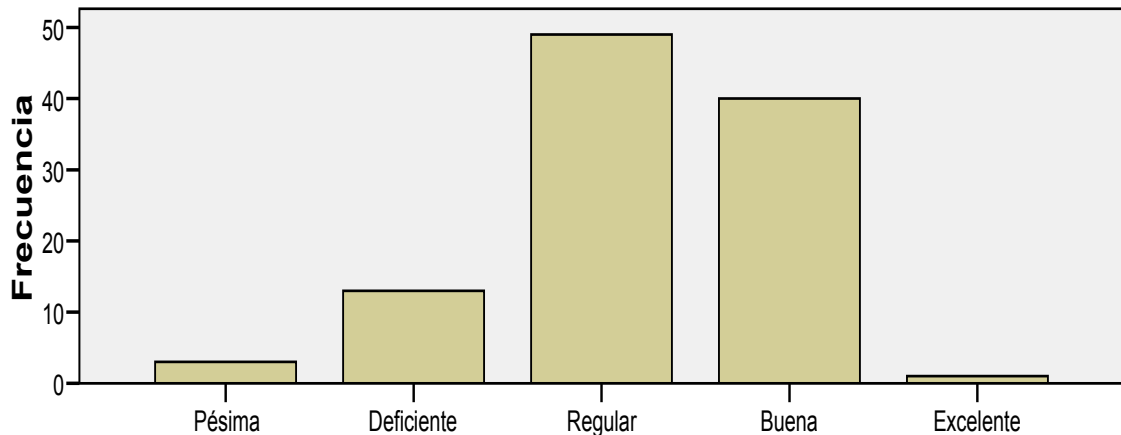
21. La motivación para la participación crítica de los alumnos con preguntas y discusiones es:

Tabla 28

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	13	12,3	15,1
	Regular	49	46,2	61,3
	Buena	40	37,7	99,1
	Excelente	1	,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 30

La motivación para la participación crítica de los alumnos con preguntas y discusiones es:



La motivación para la participación crítica de los alumnos con preguntas y discusiones es:

Un 42,7 % de los maestristas encuestados consideran que la motivación para la participación crítica de los alumnos con preguntas y discusiones es Regular; un 37,7 %, que es Bueno.

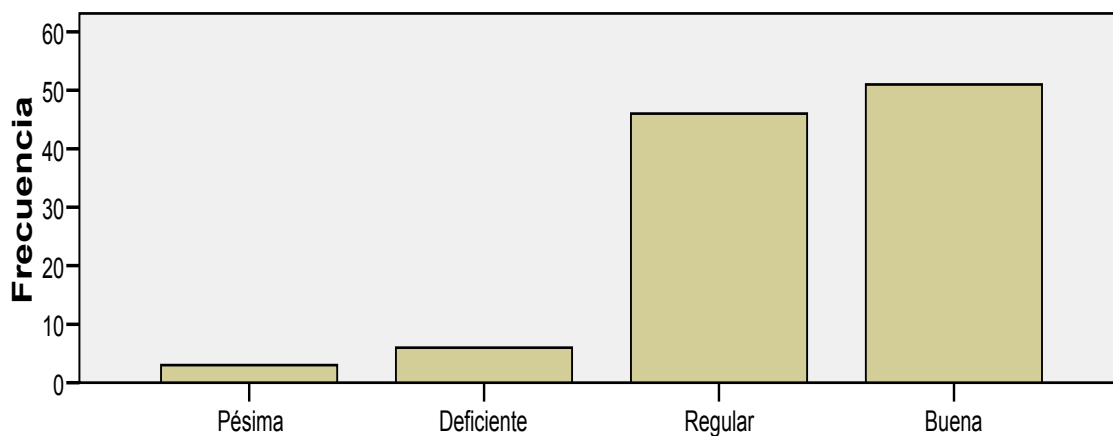
22. La promoción de habilidades del pensamiento es:

Tabla 29

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	6	5,7	8,5
	Regular	46	43,4	51,9
	Buena	51	48,1	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 31

La promoción de habilidades del pensamiento () es:



La promoción de habilidades del pensamiento () es:

Un 48.1 % consideran que la promoción de habilidades del pensamiento es Buena; un 43.4 %, que es Regular.

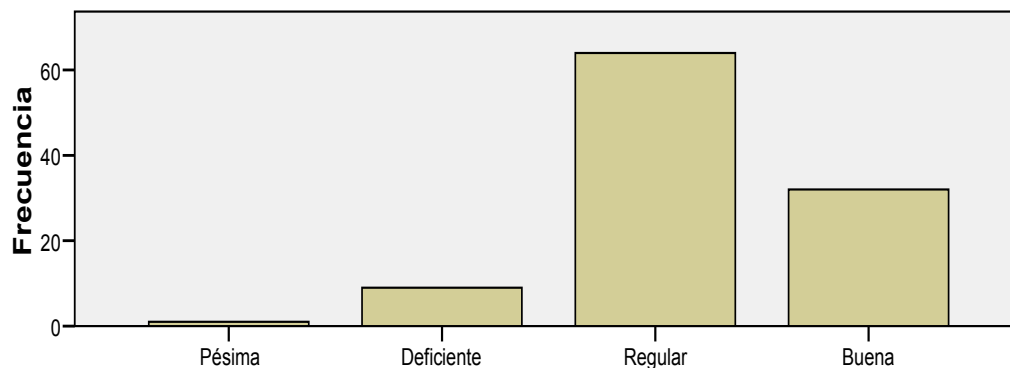
23. Dentro del desarrollo de las asignaturas, la congruencia entre los objetivos y contenidos es:

Tabla 30

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	1	,9	,9
	Deficiente	9	8,5	9,4
	Regular	64	60,4	69,8
	Buena	32	30,2	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 32

Dentro del desarrollo de las asignaturas, la congruencia entre los objetivos y contenidos es:



Dentro del desarrollo de las asignaturas, la congruencia entre los objetivos y contenidos es:

Un 60.4 % de los maestristas encuestados considera que dentro del desarrollo de las asignaturas, la congruencia entre los objetivos y contenidos es Regular; un 30.2 % que Bueno.

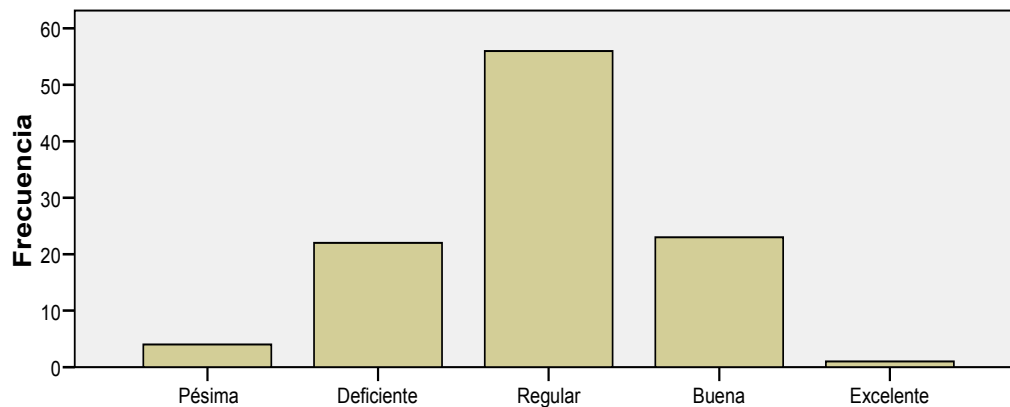
24. El uso de los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje es:

Tabla 31

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	4	3,8	3,8
	Deficiente	22	20,8	24,5
	Regular	56	52,8	77,4
	Buena	23	21,7	99,1
	Excelente	1	,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 33

El uso de los recursos didácticos () para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje es:



El uso de los recursos didácticos () para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje es:

Un 52.8% de los maestristas encuestados considera que el uso de los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje es Regular; un 21.7 % que Bueno.

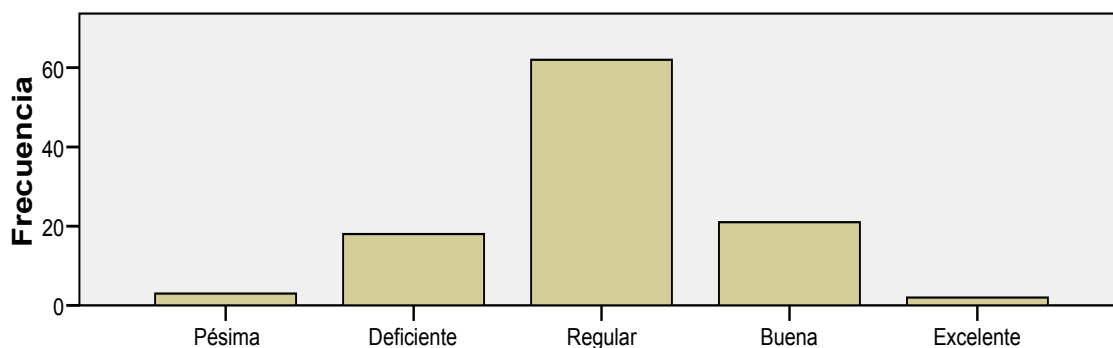
25. La diversificación de los métodos de enseñanza de acuerdo a la naturaleza de la lección es:

Tabla 32

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	18	17,0	19,8
	Regular	62	58,5	78,3
	Buena	21	19,8	98,1
	Excelente	2	1,9	100,0
Total		106	100,0	

Gráfico 34

La diversificación de los métodos de enseñanza de acuerdo a la naturaleza de la lección es.



La diversificación de los métodos de enseñanza de acuerdo a la naturaleza de la lección es.

Un 58,5 % de los maestristas encuestados considera que la diversificación de los métodos de enseñanza de acuerdo a la naturaleza de la lección es Regular; un 19.8 % que Bueno.

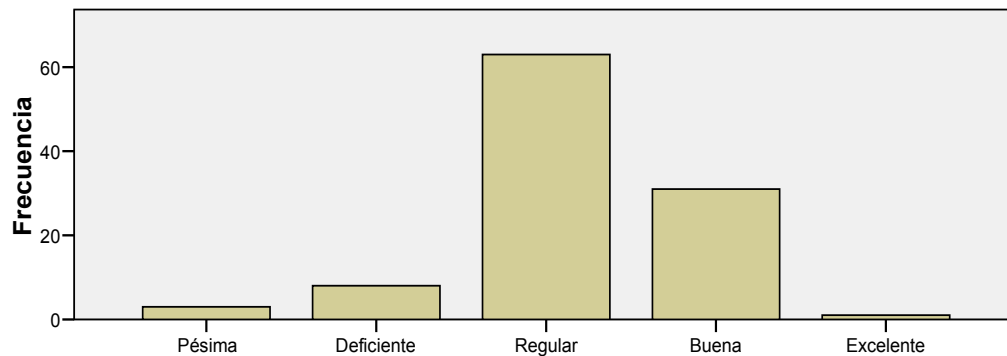
26. La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es:

Tabla 33

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	8	7,5	10,4
	Regular	63	59,4	69,8
	Buena	31	29,2	99,1
	Excelente	1	,9	100,0
Total		106	100,0	

Gráfico 35

La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es:



La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es:

Un 59.4 % de los maestristas encuestados considera que la adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es Regular; un 29.2 %, que Bueno.

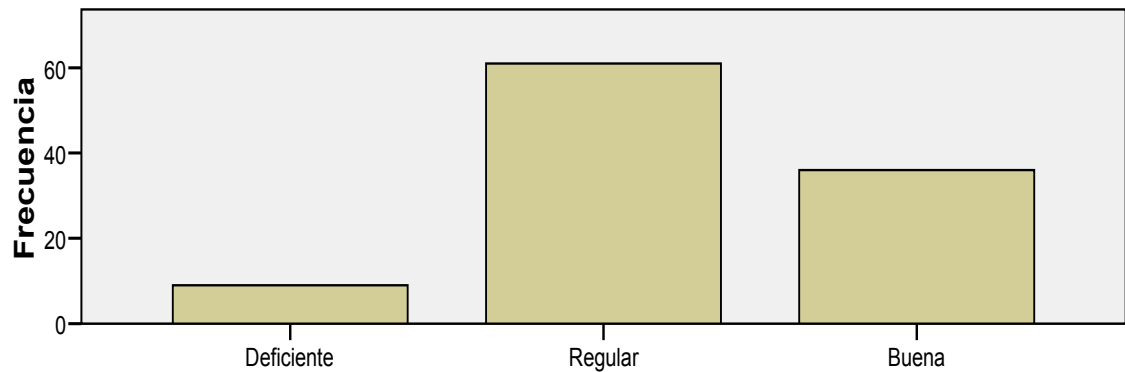
27. La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:

Tabla 34

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	9	8,5	8,5
	Regular	61	57,5	66,0
	Buena	36	34,0	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 36

La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:



La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:

Un 57.5% de los maestristas encuestados considera que la relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es Regular; un 34 %, que Bueno.

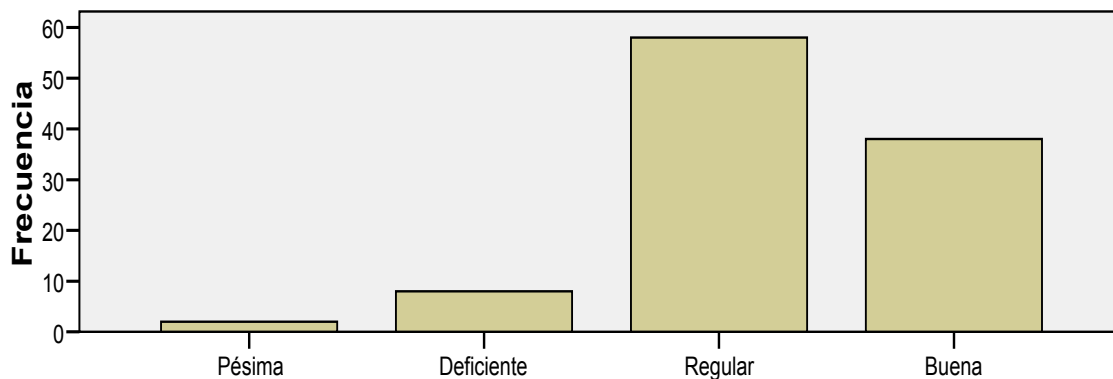
28. El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son:

Tabla N° 35

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	2	1,9	1,9
	Deficiente	8	7,5	9,4
	Regular	58	54,7	64,2
	Buena	38	35,8	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 37

El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son:



El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son:

Un 52.8 % de los maestristas encuestados considera que el juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son Regulares; un 39.6 %, que son Buenos.

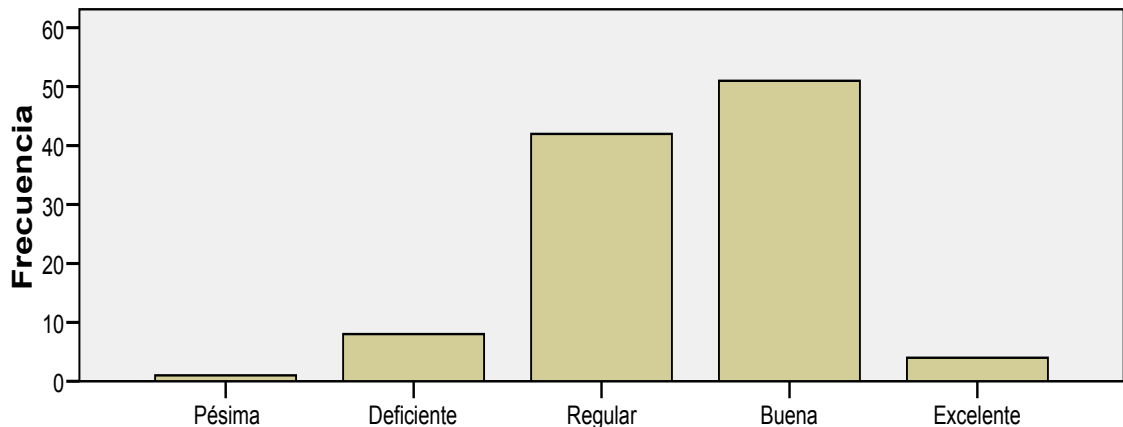
29. El dominio y actualización de conocimientos del Docente de la asignatura que enseña es:

Tabla 36

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	1	,9	,9
	Deficiente	8	7,5	8,5
	Regular	42	39,6	48,1
	Buena	51	48,1	96,2
	Excelente	4	3,8	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 38

El dominio y actualización de conocimientos de la asignatura que enseña es:



El dominio y actualización de conocimientos de la asignatura que enseña es:

Un 48.1 % de los maestristas encuestados considera que el dominio y actualización de conocimientos del docente de la asignatura que enseña es Bueno; un 39.6 %, que es regular.

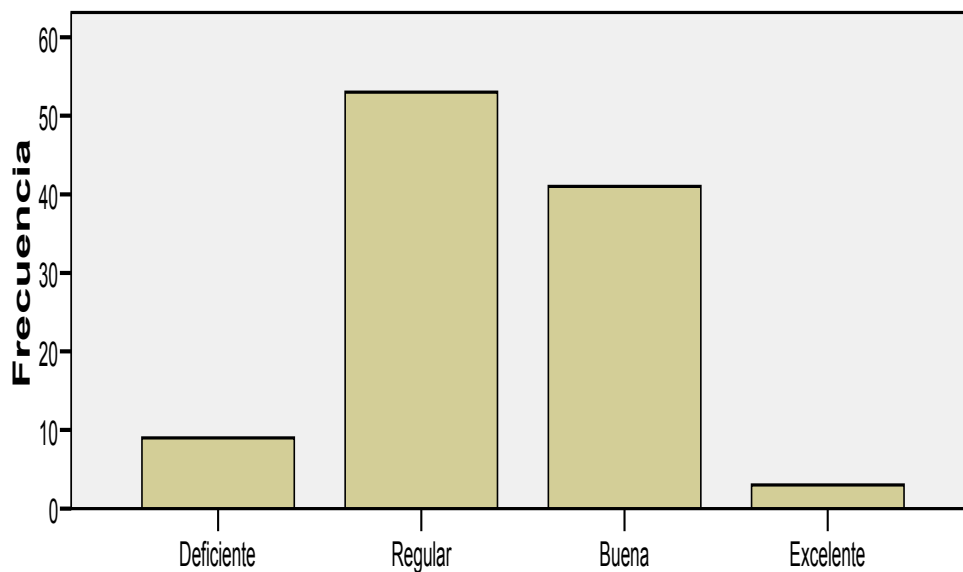
30. La explicación de términos técnicos de la especialidad
Es:

Tabla 37

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	9	8,5	8,5
	Regular	53	50,0	58,5
	Buena	41	38,7	97,2
	Excelente	3	2,8	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 39

La explicación de términos técnicos de la especialidad es:



La explicación de términos técnicos de la especialidad es:

Un 50 % de los maestristas encuestados considera que la explicación de términos técnicos de la especialidad es Regular; un 38.7 % que es Bueno

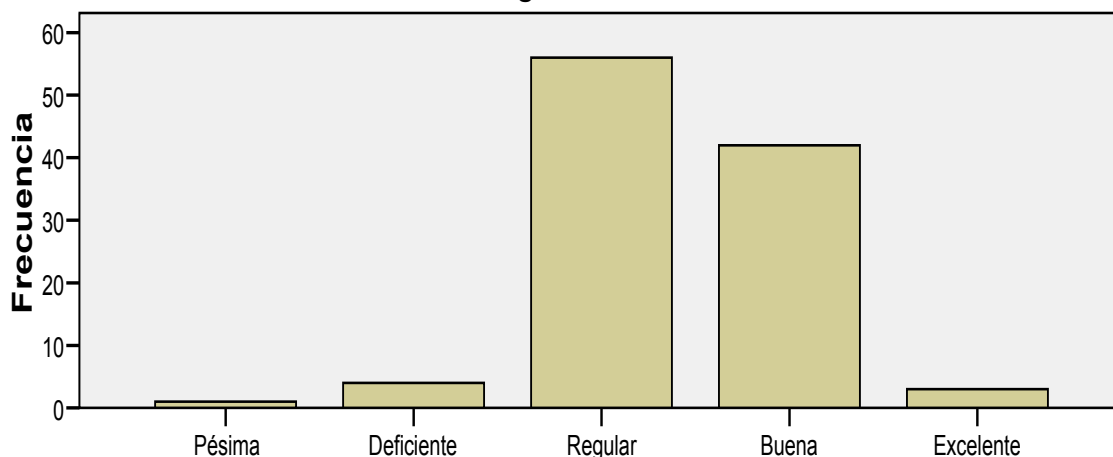
31. La expresión en la exposición de los conceptos Implicados en cada tema de la asignatura es:

Tabla 38

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	1	,9	,9
	Deficiente	4	3,8	4,7
	Regular	56	52,8	57,5
	Buena	42	39,6	97,2
	Excelente	3	2,8	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 40

La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es:



La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es:

Un 52.8% de los maestristas encuestados considera que la expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es Regular; el 39.6 % lo considera Bueno.

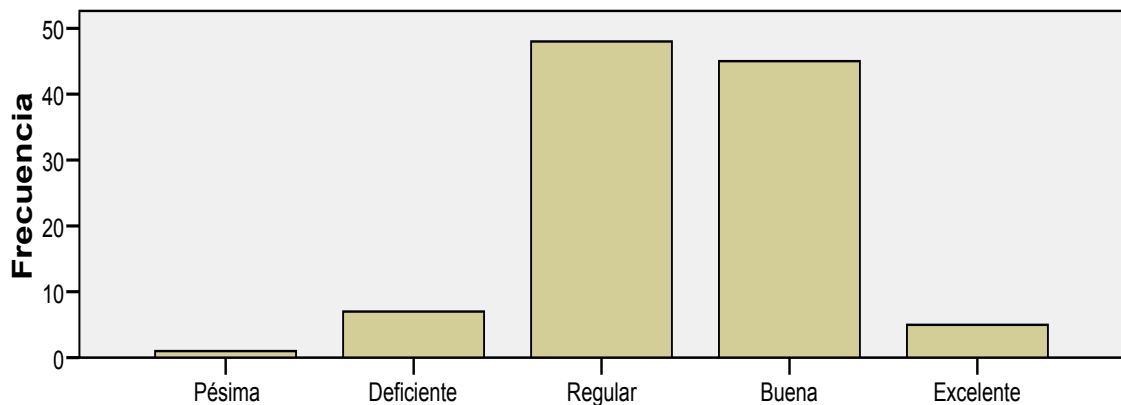
32. Las respuestas del docente a las preguntas, dudas e inquietudes de los estudiantes es:

Tabla 39

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	1	,9	,9
	Deficiente	7	6,6	7,5
	Regular	48	45,3	52,8
	Buena	45	42,5	95,3
	Excelente	5	4,7	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 41

Las respuestas a las preguntas, dudas e inquietudes de los estudiantes es:



Las respuestas a las preguntas, dudas e inquietudes de los estudiantes es:

Un 45.3 % de los maestristas encuestados consideran que las respuestas del docente a las preguntas, dudas e inquietudes de los estudiantes es Regular; el 42.5 %, que es Bueno.

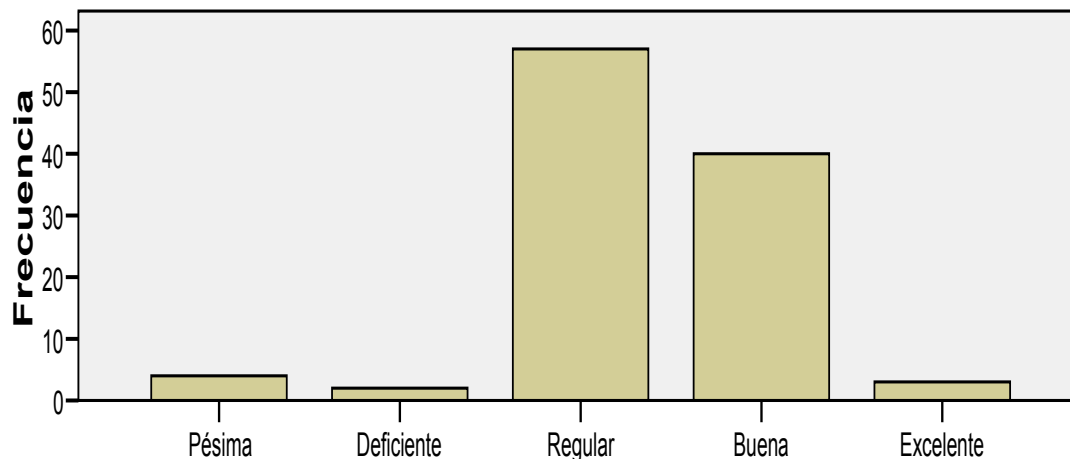
33. La resolución del docente a los problemas planteados es:

Tabla 40

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	4	3,8	3,8
	Deficiente	2	1,9	5,7
	Regular	57	53,8	59,4
	Buena	40	37,7	97,2
	Excelente	3	2,8	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 42

La resolución de los problemas planteados es:



La resolución de los problemas planteados es:

Un 53.8% de los maestristas encuestados considera que La resolución del docente a los problemas planteados es Regular; un 37.7%, que es Bueno.

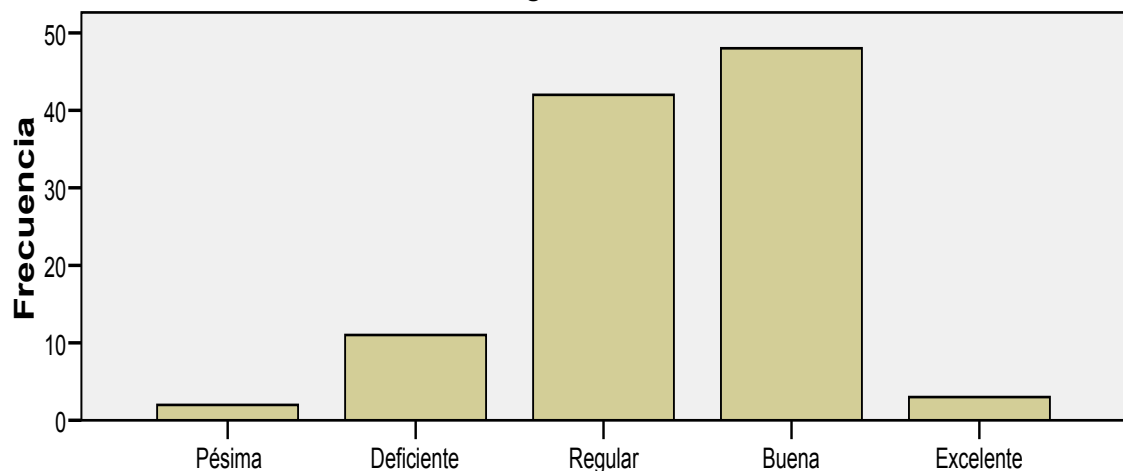
34. Las recomendaciones de materiales de apoyo para el aprendizaje e Investigación son:

Tabla 41

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	2	1,9	1,9
	Deficiente	11	10,4	12,3
	Regular	42	39,6	51,9
	Buena	48	45,3	97,2
	Excelente	3	2,8	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 43

Las recomendaciones de materiales de apoyo para el aprendizaje e investigación son:



Las recomendaciones de materiales de apoyo para el aprendizaje e investigación son:

Un 45.3 % de los maestristas encuestados considera que las recomendaciones de materiales de apoyo para el aprendizaje e investigación son Buenas; un 39.6 %, que es regular.

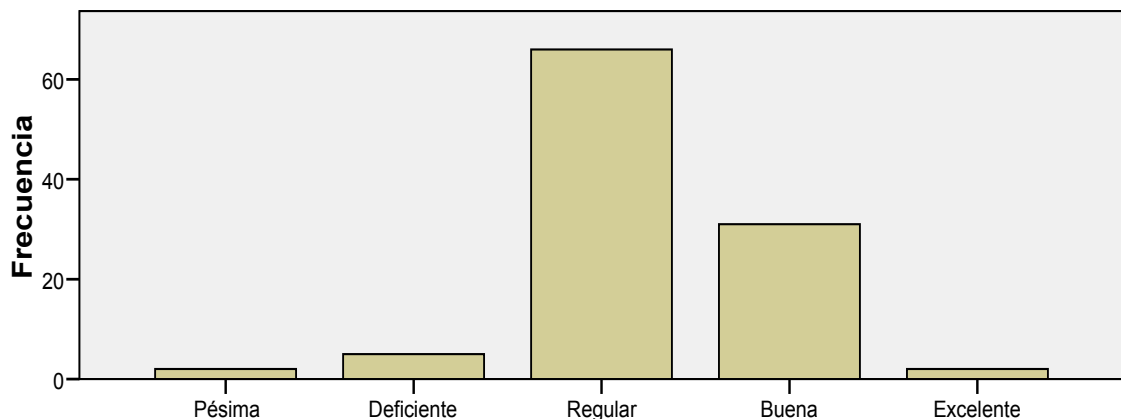
35. La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:

Tabla 42

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	2	1,9	1,9
	Deficiente	5	4,7	6,6
	Regular	66	62,3	68,9
	Buena	31	29,2	98,1
	Excelente	2	1,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 44

la motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:



la motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:

Un 62.3 % de los maestristas encuestados considera que la motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es Regular; un 29.2%, que es Bueno.

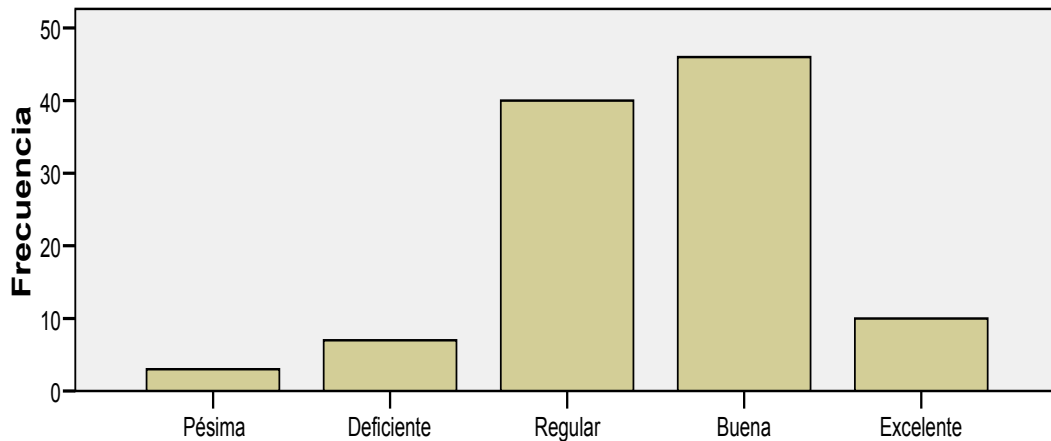
36. El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es:

Tabla 43

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	7	6,6	9,4
	Regular	40	37,7	47,2
	Buena	46	43,4	90,6
	Excelente	10	9,4	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 45

El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es:



El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es:

Un 43.4 % de los maestristas encuestados considera que el respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es Buena; un 37.7 %, que es Regular.

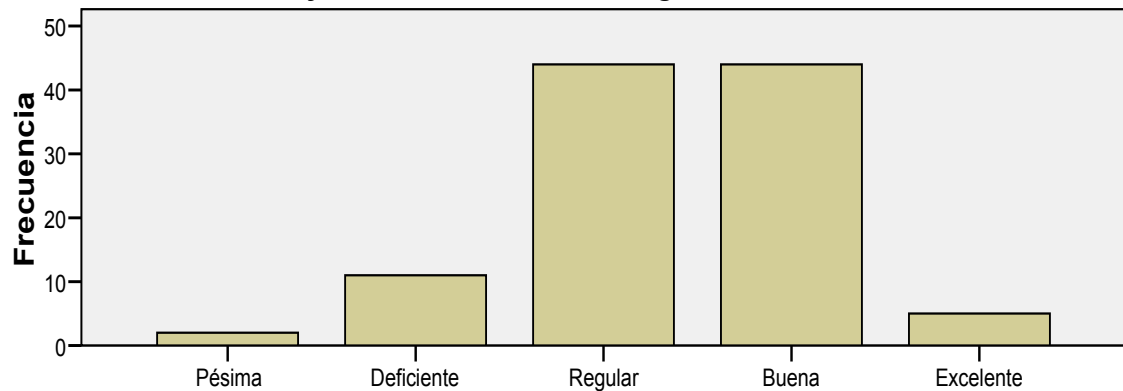
37. La aceptación de sugerencias por parte de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación de su asignatura es:

Tabla 44

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	2	1,9	1,9
	Deficiente	11	10,4	12,3
	Regular	44	41,5	53,8
	Buena	44	41,5	95,3
	Excelente	5	4,7	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 46

La aceptación de sugerencias por parte de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación de su asignatura es:



La aceptación de sugerencias por parte de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación de su asignatura es:

Los maestristas encuestados consideran que la aceptación de sugerencias por parte de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación de su asignatura es Buena en un 41.5 %, pero también Regular en el porcentaje de 41.5 %.

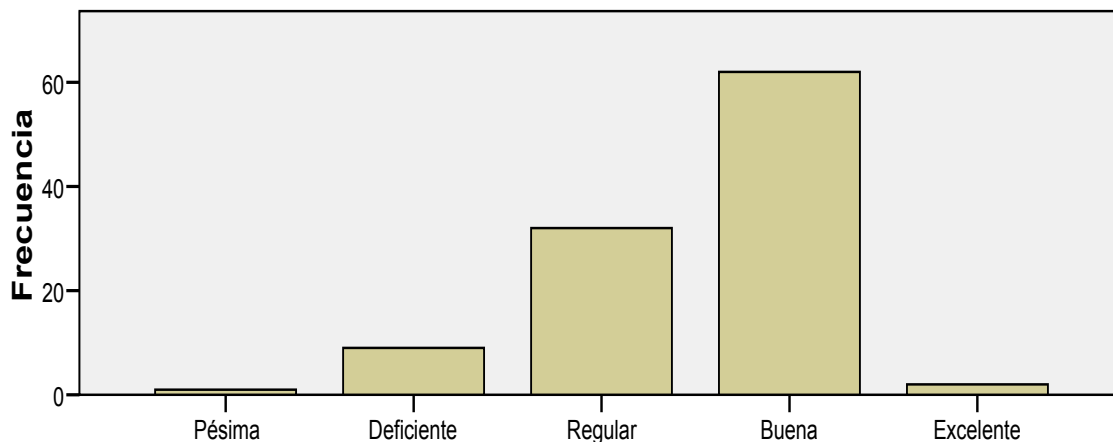
38. El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:

Tabla 45

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	1	,9	,9
	Deficiente	9	8,5	9,4
	Regular	32	30,2	39,6
	Buena	62	58,5	98,1
	Excelente	2	1,9	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 47

El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:



El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:

Un 43.4 % de los maestristas encuestados considera que el ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza Bueno; un 37.7%, de Regular.

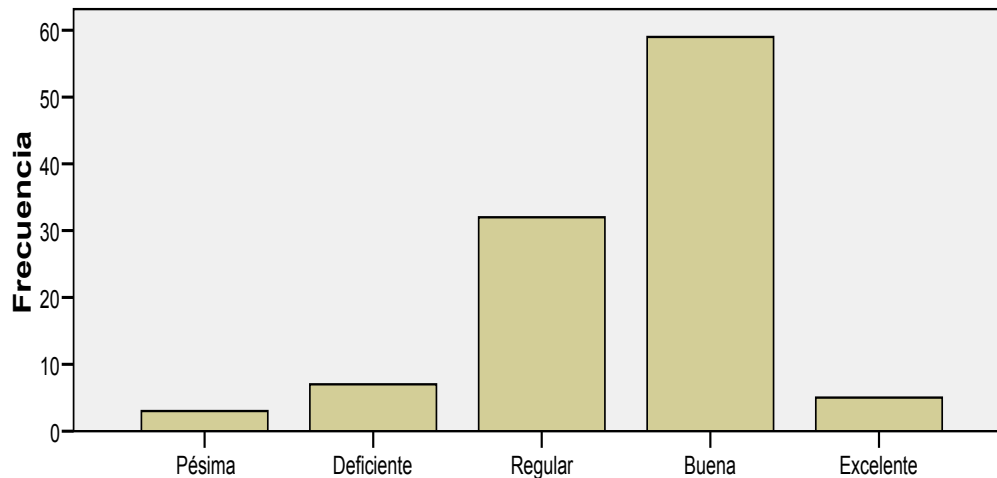
39. La imparcialidad del trato del docente con sus alumnos es:

Tabla 46

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	7	6,6	9,4
	Regular	32	30,2	39,6
	Buena	59	55,7	95,3
	Excelente	5	4,7	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 48

La imparcialidad del trato con sus alumnos es:



La imparcialidad del trato con sus alumnos es:

Un 55.7 % de los maestristas encuestados considera que la imparcialidad del trato del docente con sus alumnos es Bueno; un 30.2 %, que es regular.

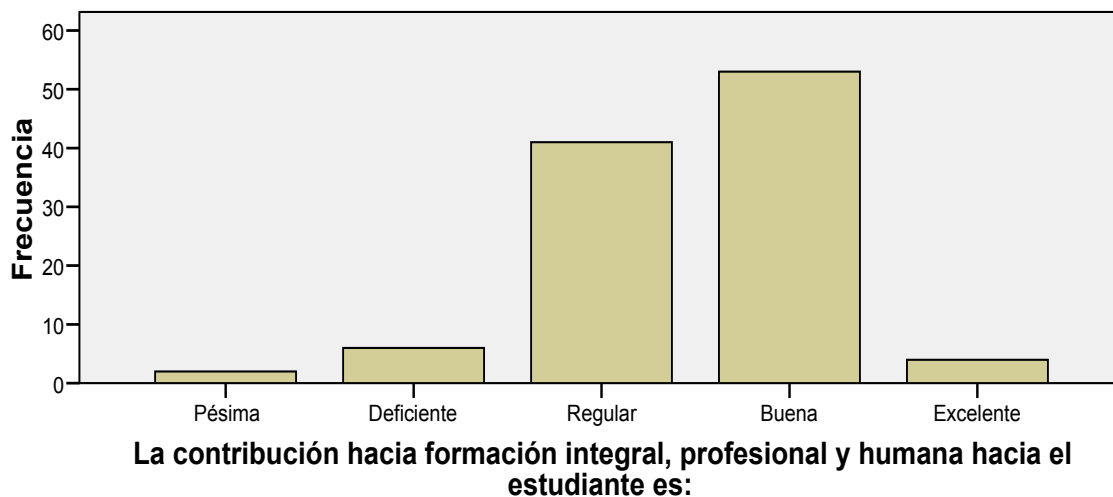
40. La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es:

Tabla 47

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	2	1,9	1,9
	Deficiente	6	5,7	7,5
	Regular	41	38,7	46,2
	Buena	53	50,0	96,2
	Excelente	4	3,8	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 49

La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es:



Un 55.7 % de los maestristas encuestados considera que la contribución hacia la formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es Buena; un 30.2%, que Regular

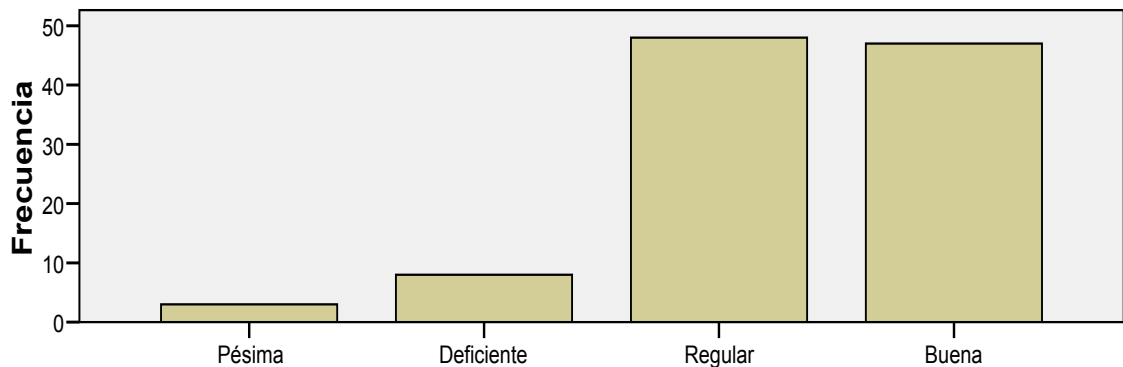
41. La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:

Tabla 48

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	8	7,5	10,4
	Regular	48	45,3	55,7
	Buena	47	44,3	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 50

La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:



La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:

Un 45.3 % de los maestristas encuestados consideran que la atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es Regular; un 44.3 %, que es Bueno.

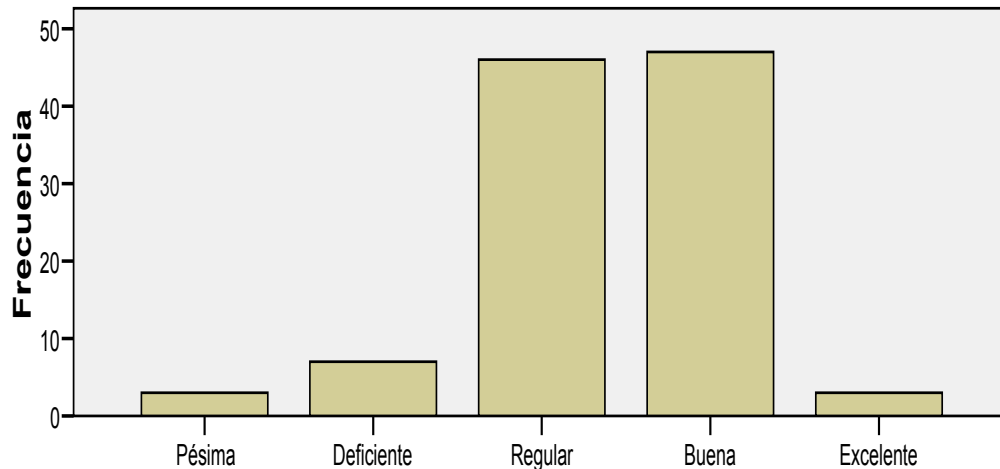
42. La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es:

Tabla 49

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	3	2,8	2,8
	Deficiente	7	6,6	9,4
	Regular	46	43,4	52,8
	Buena	47	44,3	97,2
	Excelente	3	2,8	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 51

La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es:



La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es:

Un 44.3 % de los maestristas encuestados considera que la estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es Buena; un 43.4 %, que es Regular.

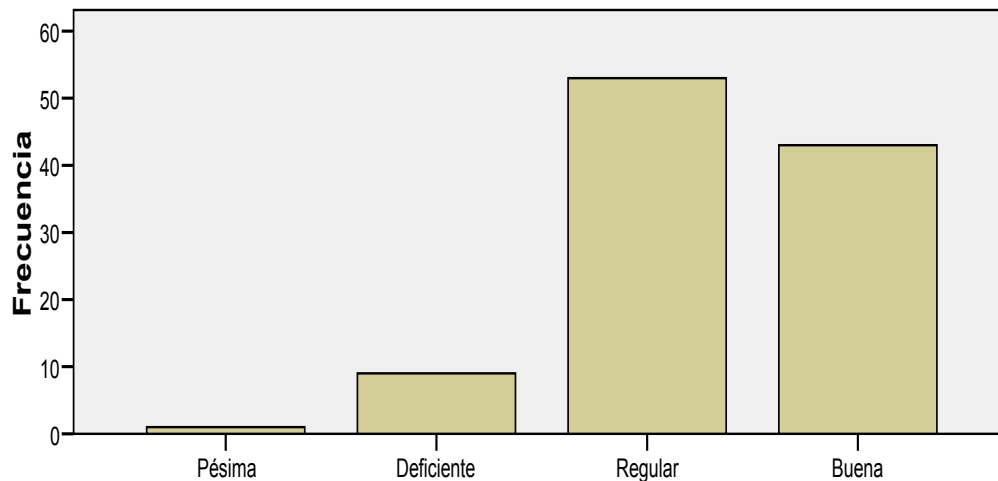
43. La calidad en todas las actividades de enseñanza y aprendizaje es:

Tabla 50

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Pésima	1	,9	,9
	Deficiente	9	8,5	9,4
	Regular	53	50,0	59,4
	Buena	43	40,6	100,0
	Total	106	100,0	

Gráfico 52

la calidad en todas las actividades de enseñanza y aprendizaje es:



la calidad en todas las actividades de enseñanza y aprendizaje es:

Un 50 % de los maestristas encuestados consideran que la calidad en todas las actividades de enseñanza y aprendizaje es Regular; un 40.6 %, que es Buena.

4.2.2 CONTRASTE DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.2.1 HIPOTESIS GENERAL

I.- PLANTEO DE HIPÓTESIS

Ho: La Calidad de la Gestión Académico-Administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de maestría de la Unidad de Post- Grado Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I

Ha: La Calidad de la Gestión Académico-Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de maestría de la Unidad de Post-Grado Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-

II.- REGLA PARA TOMAR DECISION ESTADISTICA

Si el Valor $p > 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Nula (H_0)

Si el Valor $p < 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Alternativa (H_a)

III.- ESTADISTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Se ha relacionado las dos Variables Cualitativas utilizando la Prueba Estadística de la Chi Cuadrado de Spearman, cuya Tabla de Contingencia se construye con los datos proporcionados por los maestristas encuestados.

Tabla 51. De contingencia Gestión Académica * Desempeño docente

Recuento		Desempeño docente			Total
		Pésima/deficiente	Regular	Buena Excelente	
Calidad Gestión Académica	Pésima/ deficiente	7	11	0	18
	Regular	9	64	3	76
	Buena Excelente	0	9	3	12
Total		16	84	6	106

La Utilización del Software SPSS Versión 15, nos permite luego de codificar los datos obtener los resultados para contrastar la Hipótesis de Investigación, determinando un Valor $p = 0.000$

Tabla 52. Pruebas de Chi-cuadrado - Gestión Académica y Desempeño docente.

	Valor	Gl	Valor p
Chi-cuadrado de Pearson	19,448(a)	4	0.001
Razón de verosimilitudes	16,702	4	0.002
Asociación lineal por lineal	14,963	1	0.000
N de casos válidos	106		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,68.

La Correlación de Spearman alcanza un Valor de 37.5 %,

Tabla 53. Medidas simétricas - Gestión Académica y Desempeño docente.

		Valor	Error tip. asint.(a)	T aproximad a(b)	Valor p
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,377	,087	4,157	,000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,375	,088	4,130	,000(c)
N de casos válidos		106			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa. b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula. c Basada en la aproximación normal.

IV. INTERPRETACION

Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que La Calidad de la Gestión Académica Administrativa se relaciona significativamente con el Desempeño Docente según los estudiantes de maestría de la Unidad de Post- Grado Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I.

Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5 %.

4.2.2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.

I.- PLANTEO DE HIPÓTESIS.

Ho: No existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la Responsabilidad del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Ha: Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la Responsabilidad del docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

II.- REGLA PARA TOMAR DECISION ESTADISTICA

Si el Valor $p > 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Nula (H_0)

Si el Valor $p < 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Alternativa (H_a)

III.- ESTADISTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Se ha relacionado la Variable Cualitativa Calidad de la Gestión Académica Administrativa con la Dimensión Responsabilidad utilizando la Prueba Estadística de la Chi Cuadrado de Spearman, cuya Tabla de Contingencia se construye con los datos proporcionados por los maestristas encuestados.

Tabla 54. De contingencia Gestión Académica Responsabilidad

Recuento

		Responsabilidad					Total
		Pésima	Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Calidad Gestión Académica	Pésima	1	0	1	0	0	2
	Deficiente	1	10	4	1	0	16
	Regular	2	19	40	14	1	76
	Buena	0	0	8	4	0	12
Total		4	29	53	19	1	106

La Utilización del Software SPSS Versión 15, nos permite luego de codificar los datos obtener los resultados para contrastar la Hipótesis de Investigación, determinando un Valor $p = 0.000$

Tabla 55. Pruebas de Chi-cuadrado - Gestión Académica y Responsabilidad.

	Valor		Valor p
Chi-cuadrado de Pearson	29,850(a)	12	,003
Razón de verosimilitudes	25,280	12	,014
Asociación lineal por lineal	14,319	1	,000
N de casos válidos	106		

- a. 15 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,02.

La Correlación de Spearman alcanza un Valor de 37.7 %

Tabla 56. Medidas simétricas - Gestión Académica y Responsabilidad.

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Valor p
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,369	,084	4,052	,000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,377	,077	4,150	,000(c)
N de casos válidos		106			

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
 b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
 c Basada en la aproximación normal.

IV. INTERPRETACION.

Cómo el Valor $p = 0.003 < 0.05$, podemos afirmar que Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la responsabilidad del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.7 %.

4.2.2.3 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

I.- PLANTEO DE HIPÓTESIS

Ho: No existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el dominio científico y tecnológico del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Ha: Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el dominio científico y tecnológico del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

II.- REGLA PARA TOMAR DECISION ESTADISTICA

Si el Valor $p > 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Nula (Ho)

Si el Valor $p < 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Alternativa (Ha)

III.- ESTADISTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Se ha relacionado la Variable Cualitativa Calidad de la Gestión Académica

Administrativa con la Dimensión Dominio Científico utilizando la Prueba Estadística de la Chi Cuadrado de Spearman, cuya Tabla de Contingencia se construye con los datos proporcionados por los maestristas encuestados.

Tabla 57. De Contingencia Calidad Gestión Académica y Dominio Científico-Tecnológico

		Dominio Científico-Tecnológico					Total
		Pésima	Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Calidad Gestión Académica	Pésima	0	0	1	0	1	2
	Deficiente	0	8	8	0	0	16
	Regular	2	15	43	16	0	76
	Buena	0	2	4	6	0	12
Total		2	25	56	22	1	106

La Utilización del Software SPSS Versión 15, nos permite luego de codificar los datos obtener los resultados para contrastar la Hipótesis de Investigación, determinando un Valor $p = 0.008$

Tabla 58. Pruebas de Chi-cuadrado - Calidad Gestión Académica y Dominio Científico-Tecnológico

	Valor	GI	Valor p
Chi-cuadrado de Pearson	68,493(a)	12	,000
Razón de verosimilitudes	26,789	12	,008
Asociación lineal por lineal	2,933	1	,087
N de casos válidos	106		

A 15 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es ,02.

La Correlación de Spearman alcanza un Valor de 25.5 %.

Tabla 59. Medidas simétricas - Gestión Académica y Dominio Científico-Tecnológico.

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada (b)	Valor p
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,167	,129	1,729	,087(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,255	,098	2,684	,008(c)
N de casos válidos		106	106		

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

IV. INTERPRETACION.

Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el dominio científico y tecnológico del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Regular de 25.5 %.

4.2.2.4 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.

I.- PLANTEO DE HIPÓTESIS

Ho: No existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y las relaciones Interpersonales del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Ha: Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y las relaciones interpersonales del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

II.- REGLA PARA TOMAR DECISION ESTADISTICA

Si el Valor $p > 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Nula (Ho)

Si el Valor $p < 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Alternativa (Ha)

III.- ESTADISTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Se ha relacionado la Variable Cualitativa Calidad de la Gestión Académica Administrativa con la Dimensión Relaciones Interpersonales utilizando la Prueba Estadística de la Chi Cuadrado de Spearman, cuya Tabla de Contingencia se construye con los datos proporcionados por los maestristas encuestados.

Tabla 60. De contingencia Calidad Gestión Académica y Relaciones Interpersonales

Recuento

		Dominio Científico-Tecnológico					Total
		Pésima	Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Calidad Gestión Académica	Pésima	1	1	0	0	0	2
	Deficiente	0	6	9	1	0	16
	Regular	1	21	42	11	1	76
	Buena	0	0	7	4	1	12
Total		2	28	58	16	2	106

La Utilización del Software SPSS Versión 15, nos permite luego de codificar los datos obtener los resultados para contrastar la Hipótesis de Investigación, determinando un Valor $p = 0.001$

Tabla 61. Pruebas de Chi-cuadrado - Relaciones Interpersonales

	Valor	Gl	Valor p
Chi-cuadrado de Pearson	37,618(a)	12	,000
Razón de verosimilitudes	21,334	12	,046
Asociación lineal por lineal	13,103	1	,000
N de casos válidos	106		

A 15 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

La Correlación de Spearman alcanza un Valor de 31.5 %,

Tabla 62. Medidas simétricas - Relaciones Interpersonales

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Valor p
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,353	,088	3,851	,000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,315	,083	3,388	,001(c)
N de casos válidos		106			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal

IV. INTERPRETACION.

Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y las relaciones interpersonales del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 31.5 %.

4.2.2. 5 HIPÓTESIS ESPECIFICA 4.

I.- PLANTEO DE HIPÓTESIS

Ho: No existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la formación de valores éticos del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Ha: Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la formación de valores éticos del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

II.- REGLA PARA TOMAR DECISION ESTADISTICA

Si el Valor $p > 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Nula (Ho)

Si el Valor $p < 0.05$, se Aceptará la Hipótesis Alternativa (Ha)

III.- ESTADISTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS.

Se ha relacionado la Variable Cualitativa Calidad de la Gestión Académica Administrativa con la Dimensión Valores Éticos utilizando la Prueba Estadística de la Chi Cuadrado de Sperrman, cuya Tabla de Contingencia se construye con los datos proporcionados por los maestristas encuestados.

Tabla 63. De Contingencia Calidad Gestión Académica y Valores Éticos

		Dominio Científico-Tecnológico					Total
		Pésima	Deficiente	Regular	Buena	Excelente	
Calidad Gestión Académica	Pésima	1	1	0	0	0	2
	Deficiente	0	5	9	2	0	16
	Regular	1	14	34	19	8	76
	Buena	0	0	6	4	2	12
Total		2	20	49	25	10	106

La Utilización del Software SPSS Versión 15, nos permite luego de codificar los datos obtener los resultados para contrastar la Hipótesis de Investigación, determinando un Valor $p = 0.002$

Tabla 64. Pruebas de Chi-cuadrado - Calidad Gestión Académica y Valores Éticos.

	Valor	Gl	Valor p
Chi-cuadrado de Pearson	37,618(a)	12	,000
Razón de verosimilitudes	21,334	12	,046
Asociación lineal por lineal	13,103	1	,000
N de casos válidos	106		

A 14 casillas (70,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

La Correlación de Spearman alcanza un Valor de 30.3 %,

Tabla 65. Medidas simétricas - Gestión Académica y Valores Éticos.

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Valor p
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,353	,088	3,851	,000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,315	,083	3,388	,001(c)
N de casos válidos		106			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal

IV. INTERPRETACION.

Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$ podemos afirmar que existe relación entre la calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la formación de valores éticos del Docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 30.3 %

4.2.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.2.3.1 Desempeño Docente

Se han correlacionados las dimensiones del Desempeño Docente habiéndose obtenido una Correlación $R = 95.9\%$, y un Coeficiente de Determinación de 92.0% , que significa que en un 92 por ciento de las veces, el Desempeño Docente se explica por éstas dimensiones; en un 8% , serán explicadas por otras Dimensiones.

El Análisis de Varianza de la Regresión Múltiple - ANOVA da como resultado significativo, siendo su Valor $p = 0.000 < 0.05$.

Con relación al Análisis Beta, se halla que las Dimensiones significativas en el desempeño docente son, en orden descendente:

Dominio Científico: Valor $p = 0.000$; Contribución = 0.443

Responsabilidad : Valor $p = 0.002$; Contribución = 0.277

Valores Éticos : Valor $p = 0.023$; Contribución = 0.220

La Dimensión que no es significativa es:

Relaciones Interpersonales : Valor $p = 0.133$; Contribución = 0.05

a Variable dependiente: Desempeño Docente

Tabla 66. Análisis Beta - Dimensiones del desempeño docente

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta	B	Error típ.
(Constante)	-,489	,124		-3,943	,000
Responsabilidad	,306	,098	,277	3,118	,002
¹ Dominio Científico	,517	,096	,443	5,396	,000
Valores _ Éticos	,256	,111	,220	2,312	,023
Relaciones_ Interpersonal	,084	,055	,059	1,514	,133

TABLA 67. MODELO DE CORRELACION DESEMPEÑO DOCENTE Y DIMENSIONES

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Sig. del cambio en F	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2
1	,959(a)	,920	,917	,251	,920	290,726	4	101	,000

Resumen del modelo

a Variables predictoras: (Constante), Relaciones_ Interpersonal, Responsabilidad, Dominio, Valores _ Éticos

TABLA 68 .ANALISIS DE VARIANZA - ANOVA DEL MODELO DE CORRELACION DE DESEMPEÑO DOCENTE Y DIMENSIONES.

ANOVA(b)

Modelo	Suma de cuadrados	de GI	Media cuadrática	F	Sig.
1					
Regresión	73,477	4	18,369	290,726	,000(a)
Residual	6,382	101	,063		
Total	79,858	105			

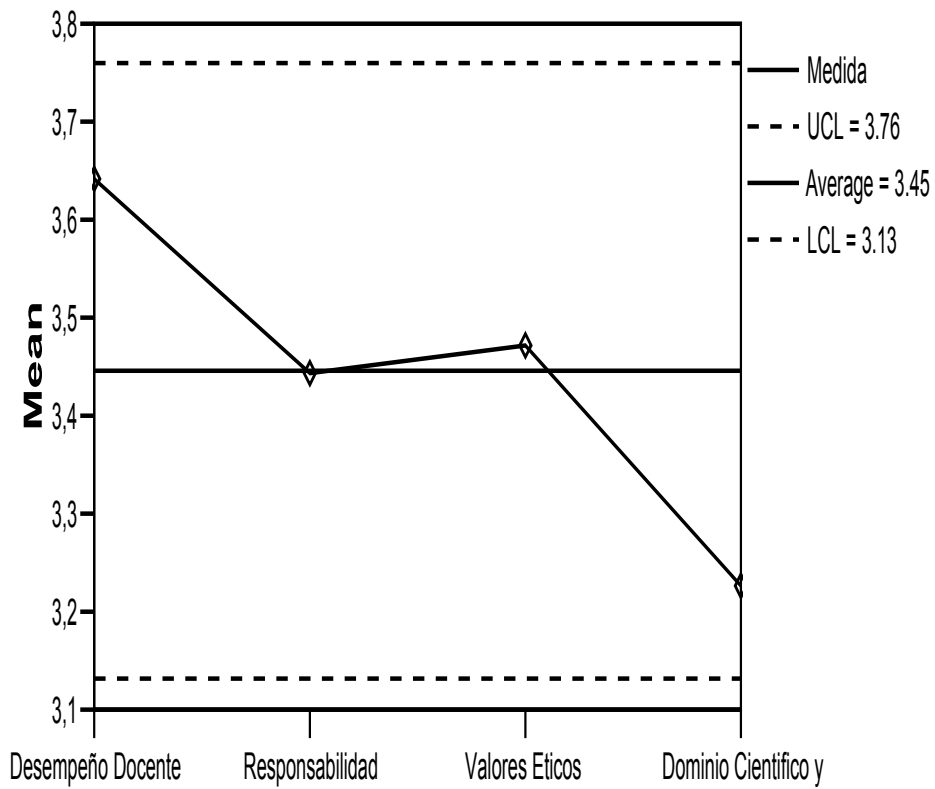
a Variables predictoras: (Constante), Relaciones Interpersonal, Responsabilidad, Dominio, Valores _Éticos

b Variable dependiente: Desempeño Docente - Coeficientes

4.2.3.2 Calidad de la Gestión Académica Administrativo

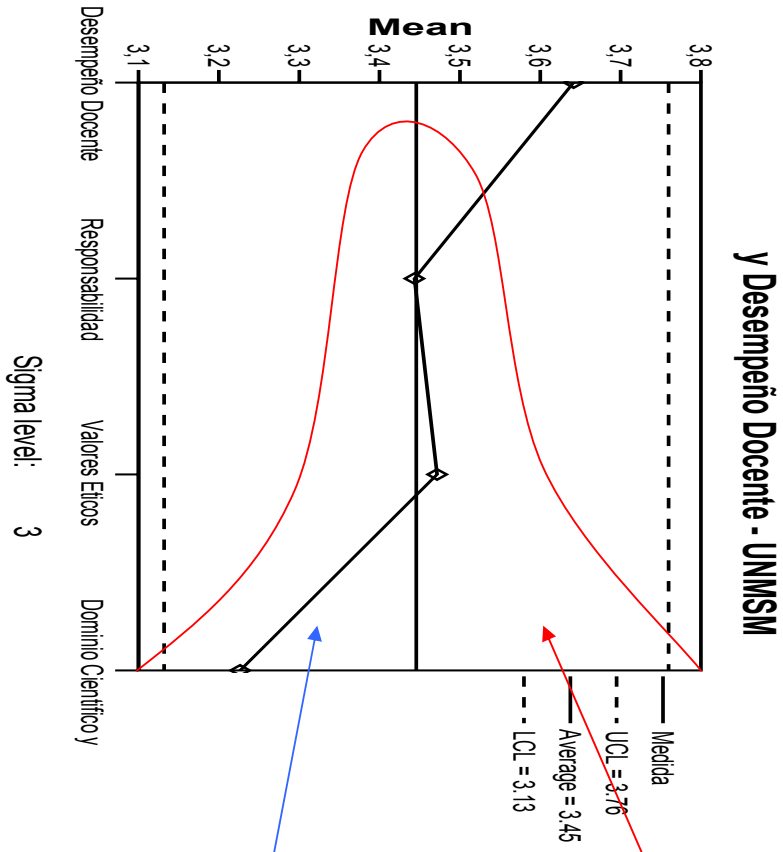
Grafico 53.

Relación Calidad Gestión Académica Administrativa y Desempeño Docente - UNMSM



Sigma level: 3

Relación Calidad Gestión Académica Administrativa



Valores Encima de la Media mejoran La Calidad

Valores Debajo de la Media pueden No mejorar La Calidad

La Calidad de la Gestión Académica Administrativa y el Desempeño Docente, se aprecia en el Cuadro de Control Estadístico de Carta Promedio (\bar{X}), el cual se compone de Límite Superior y un Límite Inferior, que equivale a un intervalo de confianza de 95%. En la parte central de estos límites se encuentra el promedio poblacional.

Puede apreciarse, con un 95% de probabilidad que las Dimensiones Desempeño Docente, Responsabilidad y Valores Éticos contribuyen en mayor grado a la Calidad de la Gestión Académica Administrativa de la Escuela de Pos Grado de la UNMSM, y en menor grado, por debajo de la media, la Dimensión Dominio Científico y Tecnológico.

Son estas cuatro Dimensiones las que permiten caracterizar el Desempeño Docente en la Unidad de Post- Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos .

CONCLUSIONES.

A). Con relación a la Hipótesis General:

1. Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que .La calidad de la Gestión Académico-Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de maestría de la Unidad de Post-Grado Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I.

Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5 %.

B). Con relación a las Hipótesis Específicas:

2. Cómo el Valor $p = 0.003 < 0.05$, podemos afirmar que existe relación entre la calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la responsabilidad del docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post - Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.7 %.

3. Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que existe relación entre la calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el dominio científico y tecnológico del docente según los estudiantes de maestría en la

Unidad de Post- Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Regular de 25.5 %.

4. Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que existe relación entre la calidad de la Gestión Académico-Administrativa y las relaciones interpersonales del docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post -Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 31.5 %.

5. Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$ podemos afirmar que existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la formación de valores éticos del docente según los estudiantes de maestría en la Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 30.3 %.

RECOMENDACIONES

1. Si bien es cierto que este estudio que resulta ser un importante hallazgo por tomar en cuenta la opinión del estudiante de Maestría, se recomienda estudios que también tomen en cuenta la opinión de los docentes y personal administrativo ya que permitiría tener una visión más amplia del tema en cuestión.
2. Se recomienda realizar una auto evaluación integral de la carrera con Visión a la acreditación a fin de detectar sus fortalezas y debilidades para fortalecer el soporte administrativo , en camino hacia la excelencia académica.
- 3.- Se sugiere a los docentes que la didáctica contemple calidad en el desempeño docente, por lo que se podría alternar diversos métodos de enseñanza - aprendizaje, así como técnicas, materiales didácticos y otros que permitan un aprendizaje más activo y con resultados óptimos en la maestría , para que elabore sus tesis de grado , uno de los requisitos indispensables para la obtención del grado de magíster.
4. Se recomienda a las Autoridades de Postgrado aplicar el plan estratégico de acuerdo con las necesidades de cambio y mejoramiento permanente de los docentes estudiantes y todos los actores incluso debe normar participación más decidida de docentes y alumnos en los procesos de planificación estratégica que debe alcanzar excelencia académica y gestión en la Unidad de Post –Grado., para elevar impostergablemente la calidad de formación profesional de egresados de alto nivel académico en maestría y doctorado.

5. Se recomienda aplicar el modelo de gestión basada en Procesos. Permite eliminar las barreras funcionales que construyen los departamentos de las organizaciones, integrando los procesos del sistema. El enfoque en los procesos permite mayor identificación de la organización con los procesos claves y por ende el énfasis de la administración en estos contribuye al éxito empresarial; permitiendo el control de los puntos claves de la organización. Los procesos son la anticipación de las necesidades del cliente y por ende este último su razón de ser, un modelo de gestión por procesos permite elevar el nivel de servicio a la sociedad que se beneficia del sistema.

6. Se recomienda a los doctores mejorar el desempeño docente, puesto que es una labor moral de formar de manera adecuada a los maestristas y docentes en los diversos niveles o menciones para ello no es basta que se cumpla con asistir a clase y desarrollar sesiones de aprendizaje , sino se requieren además vuestra participación proactiva en bien de nuestra Institución, y hacer de ella cada día una Investigación Científica productiva. Se recomienda el uso del diseño curricular del Doctor Manuel Castro Pereira y la Doctora Natalia Rodríguez Del Solar, anteriormente mencionado en el Capítulo II: Marco Teórico (Pág. 89).

BIBLIOGRAFÍA

ANGULO RASCO Y BLANCO GARCÍA (1994) "Teorías y Desarrollo del Currículum "Ediciones Aljibe. Granada.

ALCALÁ, Adolfo (1977). Propuesta de una Definición Unificadora de Andragogía. Publicaciones Unidas. Caracas, Venezuela.

ALCÁZAR GAMARRA, Marcia (2002). Currículum universitario para el Siglo XXI. Universidad Nacional Agraria de La Molina, Editorial Moligráfica, Lima.

ALBERTO BUENO, Ramón Osorio(2006) "El Desempeño Docente y Rendimiento académico en Formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú ".Tesis para optar el grado de Doctor en Educación en la UNMSM .Lima Perú .

ALVARADO O. (1990). Administración de la Educación. Enfoque Gerencial. Edición Supergráfica E.I.R.L. Lima.

APONTE, Henry; MARRERO Thaís y Otros (1999). El Andragogo, un Investigador Permanente". Revista de Andragogía, Año II, N° 2. INSTIA. Caracas, Venezuela.

ARRIETA BENOUT Felipe (2003). "La Andragogía: Un imperativo educativo de nuestro tiempo". Serie: Textos universitarios. Lima-Perú.

BARBERÁ ALBALAT, V. (2000). La planificación de los objetivos en el diseño curricular del centro: Preescolar, Educación General Básica y Enseñanzas Medias, Escuela Española, Madrid.

BARRIOS, E. y FONG, M. (2002). INTECAP (Instituto Técnico de Capacitación y Producción) Diseño Curricular Basado en Competencias. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Santiago de Chile.

BERNARD, Jean Louis (2001). Hacia un Modelo Andragógico en el Campo de la Educación de Adultos. Revista de Andragogía N° 3. INSTIA. Caracas, Venezuela.

CASTRO PEREYRA, Manuel (2004). Andragogía. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos6/anci/anci.shtml> Fecha de acceso: 15 de febrero del 2006.

CASASSUS, J. (2003) La Escuela y la (des)igualdad LOM Ediciones, 1° Edición, Santiago de Chile.

CARRASCO DIAZ, S (2002) “Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA” Tesis para optar el grado de magíster en Educación de la UNMSM .Lima Perú .

CALDERÓN FRANCO (2002) “Calidad de la Formación Profesional de los alumnos de Obstetricia en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga” Tesis para optar el grado de Magíster en Educación en la UNMSM.

CALERO PÉREZ, Mavilo. “Gestión Educativa” Editorial Abedul- 2da. Edición.

CERDA, H. (2003). La nueva evaluación educativa. Cooperativa Editorial Magisterio, Bogotá, Colombia.

COLEGIO DE PROFESORES (2001). Jornada de consulta sobre el marco de la buena enseñanza. En: <http://www.colegiodeprofesores.cl/insercion>, htm Fecha de acceso: diciembre del 2006.

COLLAO MONTAÑEZ, Oscar, "Administración y Gestión Educativa "UNMSM. Facultad de Educación.

CORNEJO, R. y REDONDO, J. (2001) El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana Revista Última Década N° 15, pp. 11-52, Centro de Investigación y Difusión Poblacional de Achupallas, Viñas del Mar, Chile.

CHIAVENATO, Adalberto "Administración de Recursos Humanos" Mc GraHill. 5ta. Edición.

CHAIN NAVARRO, C. (2001) Técnicas de gestión de calidad en instituciones documentales. Editorial Murcia. España.

DELANNOY, F. (2001) Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la Enseñanza. Ponencia de la Consultora Internacional en Educación. Seminario Internacional "Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación". Santiago. <http://www.mineduc.cl/zonas/profesores/seminario/>

DELGADO RODRÍGUEZ, Luz Snedy (2006) El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardenal Luque , Compañía de María en Bogotá". Tesis para optar el grado de Dr. En Educación .Universidad de Granada <http://hera.ugr.es//tesisugr/1613459X.pdf>.

DEL CAMPO, Rodrigo. (2000) ¿Cuáles son sus Competencias? Volumen 1, N° 29, Carrera Profesional, <http://www.micarrera.net/articulos.shtml>

DOMÍNGUEZ BARRERA, Constantino (1999). El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina. Tesis para optar el grado de Magíster en Medicina por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

DOMINGUEZ SANJURJO, R. (2001). Formas de evaluación y análisis. Nuevas formas de organización y servicios. Editorial Tarea, España.

DEMING ,Edward. “Calidad, productividad y competitividad Salidas de la crisis. Edit. Díaz de Santos 1989.

EIZAGUIRRE, Sabino. (1990) Educación de Adultos en Venezuela. Cuadernos de Educación. N° 35. Buenos Aires-Argentina.

EMERY, H. (2001). Lecciones de la experiencia del Reino Unido en el desarrollo de estándares de calidad de la enseñanza. Ponencia presentada en el Seminario Internacional “Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación”. Santiago, Chile, mayo 8 del 2001.

ENEAS LEÓN, Juan “La calidad total y su aplicabilidad en la Educación. Edit. Norma. Colombia 1991

ESCUADERO, J. y GONZÁLEZ T. (1998). Innovación educativa: Teorías y procesos de desarrollo. Humanitas, Barcelona.

FEENEY, S. (2001): El campo del currículum en la Argentina. Un análisis de los discursos que acerca del currículum producen los pedagogos argentinos: 1983-1998. Tesis de Maestría en Didáctica. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad Nacional de Buenos Aires.

FELDMAN, D. Y PALAMIDESSI, M. (2000). Viejos y nuevos planes. En Revista Propuesta Educativa. Niño y Dávila-FLACSO. Buenos Aires

FUCHS, Claudio (1997). Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.

FUENTES, C. H. (1997). Diseño curricular. Centro de Estudios de Educación Superior, Universidad de Oriente, Cuba.

GARCÍA CRUZ ,Josefina (2008) ,Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación Universitaria en la UNMSM ,titulado Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNF V “ Lima Perú .

GARCÍA SÁIZ, Miguel (s/f) Lo último en RR.HH: Gestión por Competencias.
<http://www.canalwork.com/recursoshumanos/ultimo/index.html>

GOLEMAN, Daniel (2002) La Práctica de la Inteligencia Emocional Editorial Kairós, 15° Edición, España.

GHIGGO CERNA, Juan. (1997). “Evaluación de la Estructura Curricular de la Escuela Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal de un Modelo Andragógico”. Tesis UNFV, Lima-Perú.

GUIBOVICH DEL CARPIO Lorgio. (2003) “Tecnología Andragógica universitaria”. Publicaciones Guidodelcar. Lima-Perú.

GRANDY, Sebastián. (1999) Producto o praxis del currículum. Morata. Madrid.

HAMILTON D. (1999) La paradoja pedagógica. Ediciones Propuesta Educativa. Año X, N° 20. Buenos Aires.

JOAN MATEO ,ANDRÉS (2000) La evaluación educativa y su práctica y otros Metáforas Editorial Horsori Barcelona 266 pág.

JOYCE, Bruce; WEIL, Marsha y CALHOUN, Emily (2000). Modelos de enseñanza. Editorial Gedisa, Barcelona, España.

JURAN ,J,M, Y GRYNAT (1993) Manual de calidad Vol.II Madrid Mcgraw

LE BOTERF, Guy (2000, agosto) Gestión por competencias: ¿Una necesidad para la competitividad? Entrevistado por Daniela Mora, Revista Conocimiento & Dirección (C&D), Publicación de Recursos Humanos. Edición N° 33. www.conocimientoydireccion.com

LEVY-LEBOYER, Claude (1997, septiembre) Gestión de las Competencias. Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas. Editorial Gestión 2000, 1ª edición en lengua castellana.

LÓPEZ MAJARRO, M (2002). A la calidad por la evaluación."Impresión .RGM.S.A. Aita Larramendi. España.

LUNDGREN, U (2000). Teoría del currículum y escolarización. Editorial Morata, Madrid.

LÓPEZ F, (1994) La gestión de Calidad en Educación Madrid La Muralla.

MATEO ANDRÉS, Joan (2005). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. ICE – HORSORI, Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13, Editorial Alfa Omega, Lima.

MEDINA, Antonio y DOMÍNGUEZ, Concepción (1991). El empleo del ordenador en la enseñanza. Editorial Cincel, Madrid.

MENDIVIL ZÚÑIGA, T. (1999). ¿Cómo Administrar mejor una Institución Educativa? Ediciones Iberoamericana, Colombia.

MENDO ROMERO ,José (1986) "Didáctica de la planificación Curricular". Lima Perú

MEJÍA MEJÍA , Elías (1988) "Estudio de la correlación entre el índice académico la organización del tiempo libre y la afinidad de la actividad laboral con los estudios .respecto al éxito académico de estudiantes de Post-

grado de la UNMSM. Tesis para optar el grado académico de Dr. en Educación. Lima Perú.

MONTINEGRO ALDAÑA, Ignacio Abdón (2003). “Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.” Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

MOROMI NAKATA, Hilda (2002). La influencia de la ejecución curricular y el uso de medios y materiales en el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Escuela de post grado de la Facultad de Educación. Magíster en Mención en Administración de la Educación Universitaria. Lima.

OBREGÓN ALZAMORA, Norka Inés (2002). Influencia del Currículo y del Sistema de Soporte en la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magíster en Educación, Lima.

PAUL DEGGEN Y DONALD. P .KAUCHAK. (1999) ”Estrategias docentes enseñanza de contenidos curriculares y desarrollo de habilidades deL Pensamiento.” Editorial Fondo de Cultura Económica.- Argentina S, A.

PASCUAL MARINA, Antonia (2005). Clarificación de valores y desarrollo humano. Colección para Educadores Tomo 4, Narcea S.A. de Ediciones Madrid, Lima.

PEÑALOZA, Walter (1995). El currículo integral. Universidad de Zulia, Maracaibo.

PEREDA, S. y BERROCAL, F. (1999) Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., España.

PINI, Eva Mónica. (2006). El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión para los directivos de Escuelas. Ediciones REDUC, Santiago de Chile. Hallado en <http://www.reduc.cl/raes.nsf/.pdf>.

PINILLA A. (1982). Administración de la Educación. Ediciones Iberoamericana, Lima. Perú.

POGGI, M. (2002). Apuntes y aportes para la gestión curricular. Kapelusz. Buenos Aires.

PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ (2004). Didáctica de la Educación Superior. Diploma de Segunda Especialidad, 8° edición, Lima.

PUELLES BENITES ,Manuel y otros “Elementos de la Administración Educativa Educación 2da ,Edición Ministerio de Educación Madrid España 1986.

QUINN, Robert, y otros “Maestría en Gestión de organización .Un modelo operativo de Competencias. Ediciones Díaz Santos. S. A. Madrid España1995

REVISTA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR -UNMSM. N° 1 Unidad Post-Grado. Lima Perú . Pág. .42.

REVISTA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA N° 17 DE LA UNIDAD DE POST-GRADO de la UNMSM Lima Perú .

REYES MURILLO ,Edith (1988) ,Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos ,titulado” influencia del Programa Curricular y del y del trabajo docente en el aprovechamiento escolar historia del Perú de alumnos del tercer grado de Educación Secundaria Lima Perú

RINCÓN, M. (2005). Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Tesis para optar el grado de magister en Educación por la Universidad Federico Villarreal, Lima.

RUIZ (19996) “ Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del Director en el Desempeño de la Función directiva y gestión de los centros educativos del nivel primaria USE N° o2 RÍMAC .Tesis para optar el grado de Magíster en Educación en la UNMSM . Lima Perú.

ROJAS ESPINOZA ,C (2002) ” Diagnóstico del Plan Curricular de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de UNMSM y sus Efectos en el perfil Profesional”.Tesis para optar el grado de Magíster en Educación en la UNMSM. Lima Perú.

RODRÍGUEZ DEL SOLAR, Natalia (1998) :”Diagnóstico Curricular de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Propuesta de un Perfil Profesional con perspectiva Andragógica. ”Tesis para optar el grado de Doctor en Educación de la UNMSM. Lima Perú.

SCHWAB, J. (1999). Un enfoque práctico como lenguaje para el currículum. Buenos Aires, El Ateneo.

STEGMAN, Tania (2004). Evaluación de desempeño docente. Antecedentes históricos. Bases psicológicas del aprendizaje, basado en MBE (Marco para la Buena Enseñanza). Fundación SEPEC, Santiago, Chile.

STEGMANN, T.; TRONCOSO, R. y GALLARDO, V. (2001) Proposición de un Modelo de Evaluación de Desempeño para la Gestión Actual de los Recursos Humanos tesis para optar al Grado de Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos, USACH, Santiago de Chile.

TAPIA SORIANO, Jessica. (2004) “Lectora PISA y el rendimiento de los estudiantes peruanos”, Unidad de Medición de la Calidad, Documento de trabajo, 2004.

TENNER A, R . Y DETORO I, J.(1992) Total Quality Management Rearding (Mass)

TORANZOS, Lilia (2000). Evaluación y calidad. Organización de Estados Addison Wesley Iberoamericanos. OEI. Argentina.

TORRES PERDOMO, María; FERMÍN GONZÁLEZ, Ivonne; PIÑERO R, María; ARROYO G, Carlos. (1999) La Praxis Andragógica. Consejo de Publicaciones. Mérida-Venezuela.

TYLER, R, (1999). Principios básicos del Currículum. Editorial Troquel, Buenos Aires, Argentina.

VALDÉS V., H. (2000) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

VERÁSTEGUI CASTILLO, Elizabeth (1998). Influencia del tratamiento curricular y de la capacitación profesional del docente en la calidad de la formación profesional de alumnos de Institutos Superiores Públicos. Tesis para obtener el grado de Magíster en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

VILLA, Aurelio y Otros Autores (1995). Perspectivas y problemas de la función docente. Editorial Narcea, Madrid, España.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CALIDAD DE LA GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD DE POST-GRADO SEGÚN LOS ESTUDIANTES DE MAESTRÍA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNMSM

I. PROBLEMAS	II. OBJETIVO	III. HIPOTESIS	IV. VARIABLES
<p>GENERAL</p> <p>¿Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar y explicar la relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.</p>	<p>GENERAL</p> <p>La Calidad de la Gestión Académico-Administrativa se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>V. I. Desempeño Docente</p>
<p>SUB - PROBLEMAS</p> <p>1.- ¿Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la responsabilidad del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.?</p> <p>2.- ¿Existe relación entre la Calidad de la</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>1.- Determinar y Explicar la relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la responsabilidad del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.</p> <p>2.- Determinar y explicar la relación entre la</p>	<p>ESPECIFICAS</p> <p>1.- Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la responsabilidad del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>V. D. Calidad de la Gestión Académico Administrativa</p>

<p>Gestión Académico-Administrativa y el dominio científico y tecnológico del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.?</p> <p>3.- ¿Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y las relaciones interpersonales del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.?</p> <p>4.- ¿Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la formación de valores éticos del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.?</p>	<p>Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el dominio científico y tecnológico del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.</p> <p>3.- Determinar y Explicar la relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y las relaciones interpersonales del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.</p> <p>4.- Determinar y Explicar la relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la formación de valores éticos del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.</p>	<p>2.- Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el dominio científico y tecnológico del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.</p> <p>3.- Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y las relaciones interpersonales del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.</p> <p>4.- Existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la formación de valores éticos del Docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría en la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.</p>	
--	---	--	--

V. POBLACIÓN Y MUESTRA	VI. TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	VII. METODOS Y TECNICAS	VIII. INFORMANTE
<p>POBLACIÓN</p> <p>Se define como población objetivo a todos los estudiantes de maestría de los diferentes ciclos en el semestre 2007-I (ciclo I y III).</p> <p>Para efectos del muestreo se define la población como el conjunto de estudiantes de maestría que actualmente están llevando cursos en dicha maestría.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Se trabajará con una muestra probabilística en la que todos los estudiantes tienen la misma posibilidad de ser elegidos. Se utilizará el método sistemático para obtener las unidades muestrales requeridas según el tamaño de muestra resultante.</p>	<p>El estudio es de tipo Básico, de nivel descriptivo y correlaciona I (entre la calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente).</p> <p>El Diseño es No Experimental, y se utilizará el corte transversal porque se recogerá la información en un solo momento y en un tiempo único. El estudio no se limita a describir, sino que, además, nos permitirá inferir hacia la población objetivo.</p> <p>ESQUEMA</p> <p>V. D.----- > V. I.</p>	<p>ENCUESTA</p> <p>Se levanto información mediante un cuestionario elaborado para el objetivo de la investigación. El cual fue aplicado a los alumnos de maestría de forma personal y anónimamente en un tiempo único y determinado.</p>	<p>Alumnos de las diferentes menciones de la maestría de la U. P. G. de la Facultad de Educación de la U. N. M. S. M. Periodo 2007</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA DE POST GRADO

Cuestionario: Calidad de la Gestión Académico - Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los Estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM.

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Puntuación:

Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5

Datos Generales:

Profesión: _____ Ciclo: _____

Mención: _____ Ingreso Promedio Mensual: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____

Calidad de la Gestión Académico - Administrativa

I. Gestión Académica	CALIFICACIÓN				
G1. El plan de estudio de su mención es:	1	2	3	4	5
G2. Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:	1	2	3	4	5
G3. Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:	1	2	3	4	5
G4. El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es:	1	2	3	4	5
G5. El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:	1	2	3	4	5
G10. La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es:	1	2	3	4	5
G11. Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son:	1	2	3	4	5
II. Ambiente Físico	1	2	3	4	5
G12. La calidad y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a Internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:	1	2	3	4	5
G13. La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores, como retroproyectors, videos, láminas, entre otros son:	1	2	3	4	5
G15. La cantidad y calidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:	1	2	3	4	5

DESEMPEÑO DOCENTE

I. Responsabilidad					
D2. El tiempo de entrega de los documentos educativos es:	1	2	3	4	5
D3. El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es:	1	2	3	4	5
D4. La presentación y exposición del sílabo (propósito, objetivo, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases fue:	1	2	3	4	5
D5. El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es:	1	2	3	4	5
D6. La preparación, organización y estructura de sus clases es:	1	2	3	4	5
II. Dominio Científico – Tecnológico					
D12. La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es:	1	2	3	4	5
D13. La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:	1	2	3	4	5
D14. El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son:	1	2	3	4	5
D15. El dominio y actualización de conocimientos de la asignatura que enseña es:	1	2	3	4	5
D16. La explicación de términos técnicos de la especialidad es:	1	2	3	4	5
D17. La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es:	1	2	3	4	5
III. Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos					
D21. La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:	1	2	3	4	5
D22. El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es:	1	2	3	4	5
D24. El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:	1	2	3	4	5
D25. La imparcialidad del trato con sus alumnos es:	1	2	3	4	5
D26. La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es:	1	2	3	4	5
D27. La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:	1	2	3	4	5
D28. La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es:	1	2	3	4	5

ANEXO 3: CONFIABILIDAD

Análisis de Fiabilidad de Calidad de la Gestión Académico Administrativa.

Tabla 1. Fiabilidad de Gestión Académica

Alfa de Cronbach (α) = 0.875		
Items	Índice de Homogeneidad	α si se elimina el elemento
El plan de estudio de su mención es:	0.740	0.846
Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:	0.655	0.858
Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:	0.664	0.857
El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es:	0.723	0.849
El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:	0.588	0.869
La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es:	0.675	0.855
Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son:	0.572	0.868

Tabla 2. Fiabilidad de Ambiente Físico

Alfa de Cronbach (α) = 0.834		
Ítems	Índice de Homogeneidad	α si se elimina el elemento
G12. La calidad y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a Internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:	0.712	0.759
G13. La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores, como retroproyectores, videos, láminas, entre otros son:	0.657	0.812
G15. La cantidad y calidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:	0.735	0.727

Análisis de Fiabilidad de Desempeño Docente

Tabla 3. Fiabilidad de Dominio Científico – Tecnológico

Alfa de Cronbach (α) = 0.852		
Ítems	Índice de Homogeneidad	α si se elimina el elemento
La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es:	0.549	0.845
La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:	0.642	0.828
El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son:	0.656	0.824
El dominio y actualización de conocimientos de la asignatura que enseña es:	0.646	0.826
La explicación de términos técnicos de la especialidad es:	0.686	0.818
La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es:	0.657	0.824

Tabla 4. Fiabilidad de Responsabilidad

Alfa de Cronbach (α) = 0.825		
Ítems	Índice de Homogeneidad	α si se elimina el elemento
El tiempo de entrega de los documentos educativos es:	0.598	0.802
El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es:	0.637	0.788
La presentación y exposición del sílabo al inicio de clases fue:	0.671	0.776
El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es:	0.592	0.801
La preparación, organización y estructura de sus clases es:	0.634	0.787

Tabla 5. Fiabilidad de Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos

Alfa de Cronbach (α) = 0.902		
Ítems	Índice de Homogeneidad	α si se elimina El elemento
La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:	0.620	0.897
El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es:	0.691	0.891
El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:	0.726	0.885
La imparcialidad del trato con sus alumnos es:	0.727	0.885
La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es:	0.762	0.881
La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:	0.708	0.887
La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es:	0.748	0.883

ANEXO 4: VALIDEZ

Análisis Factorial de Desempeño Docente.

Tabla 1. Comunalidades y Matriz de Saturaciones de las Dimensiones de Desempeño Docente.

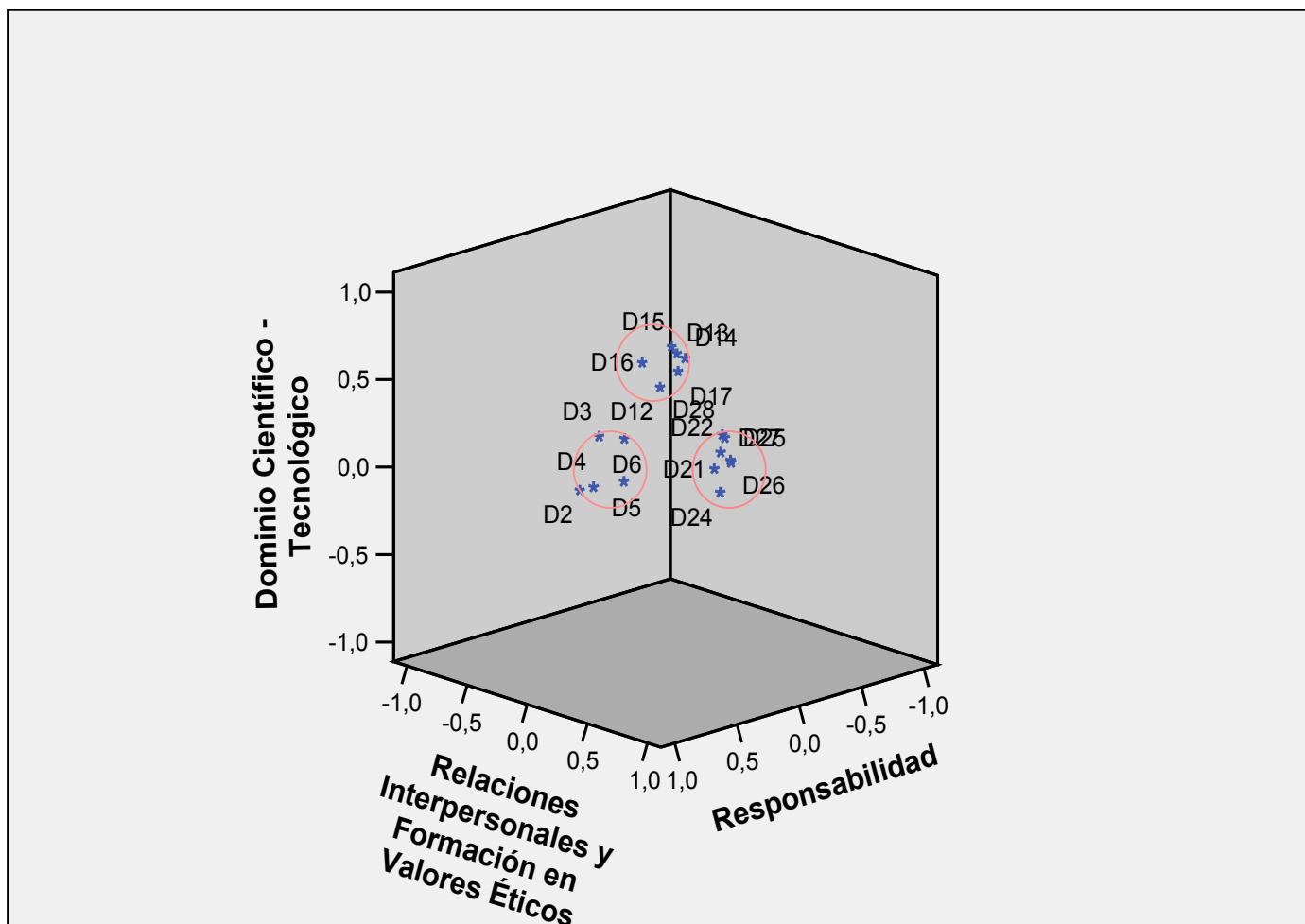
Desempeño Docente	Comunalidades	Dimensiones		
		Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos	Dominio Científico - Tecnológico	Responsabilidad
D26. La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es:	0.703	0.770	0.263	0.223
D24. El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:	0.693	0.769	0.097	0.304
D25. La imparcialidad del trato con sus alumnos es:	0.653	0.747	0.239	0.196
D28. La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es:	0.681	0.695	0.391	0.216
D22. El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es:	0.590	0.683	0.289	0.218
D27. La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:	0.632	0.683	0.364	0.183
D21. La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:	0.503	0.649	0.190	0.235
D15. El dominio y actualización de conocimientos de la asignatura que enseña es:	0.619	0.173	0.758	0.119
D13. La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:	0.578	0.206	0.724	0.108
D14. El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son:	0.603	0.287	0.718	0.121
D16. La explicación de términos técnicos de la especialidad es:	0.657	0.165	0.714	0.348

D17. La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es:	0.594	0.321	0.669	0.210
D12. La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es:	0.457	0.234	0.573	0.271
D4. La presentación y exposición del sílabo () al inicio de clases fue:	0.680	0.217	0.109	0.788
D2. El tiempo de entrega de los documentos educativos es:	0.636	0.102	0.065	0.788
D3. El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es:	0.615	0.151	0.361	0.680
D5. El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es:	0.549	0.327	0.135	0.651
D6. La preparación, organización y estructura de sus clases es:	0.614	0.301	0.368	0.622

Método de extracción: Análisis de Componentes Principales.

Método de rotación: Método Ortogonal Equamax

Gráfico 1. Grafico de Saturaciones de las Dimensiones del Desempeño Docente.



Estructura rotada con Equamax

Tabla 2. Matriz de Puntuaciones de Coeficientes de los Componentes

Variables (V _i)	Coeficientes		
	α_{1i} (F1)	α_{2i} (F2)	α_{3i} (F3)
1. La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el estudiante es:	0.256	-0.069	-0.063
2. El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:	0.276	-0.160	0.005
3. La imparcialidad del trato con sus alumnos es:	0.256	-0.071	-0.069
4. La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es:	0.196	0.010	-0.071
D22. El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es:	0.212	-0.037	-0.053
D27. La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:	0.202	0.004	-0.082
D21. La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:	0.214	-0.080	-0.023
D15. El dominio y actualización de conocimientos de la asignatura que enseña es:	-0.103	0.311	-0.079
D13. La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:	-0.079	0.289	-0.085
D14. El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son:	-0.042	0.267	-0.093
D16. La explicación de términos técnicos de la especialidad es:	-0.140	0.258	0.050
D17. La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es:	-0.033	0.224	-0.045
D12. La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidos al inicio del curso es:	-0.064	0.187	0.017
D4. La presentación y exposición del sílabo () al inicio de clases fue:	-0.070	-0.107	0.361
D2. El tiempo de entrega de los documentos educativos es:	-0.113	-0.104	0.389
D3. El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es:	-0.133	0.043	0.280
D5. El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del sílabo es:	0.001	-0.098	0.264
D6. La preparación, organización y estructura de sus clases es:	-0.055	0.024	0.220

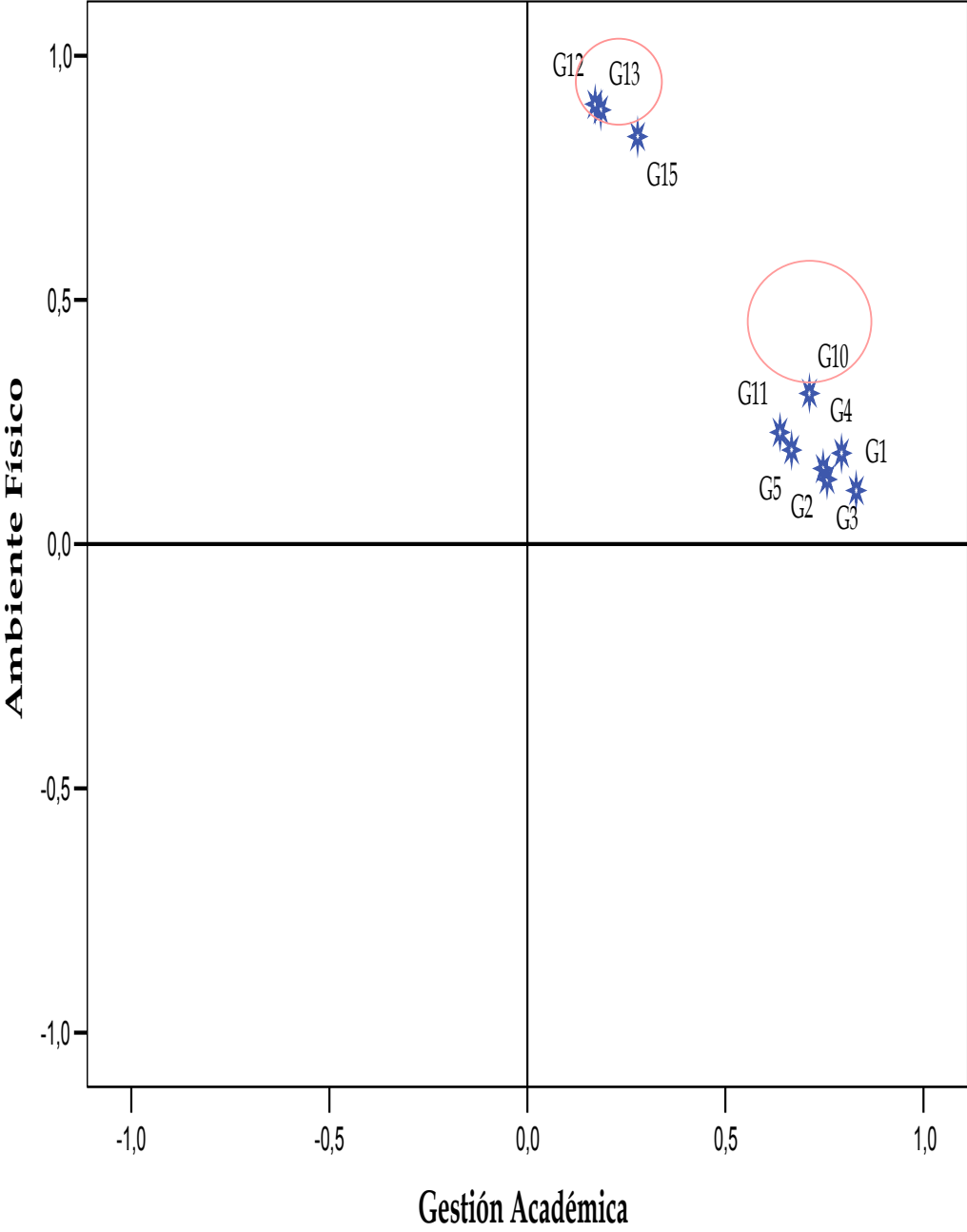
Análisis Factorial de la Calidad de la Gestión Académico- Administrativa.

Tabla 3. Comunalidades y Matriz de Saturaciones de las Dimensiones.

Calidad de la Gestión Académico Administrativa	Comunalidades	Dimensiones	
		Gestión Académica	Ambiente Físico
G1. El plan de estudio de su mención es:	0.702	0.830	0.110
G4. El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es:	0.664	0.793	0.186
G3. Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:	0.590	0.757	0.133
G2. Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:	0.581	0.747	0.155
G10. La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es:	0.602	0.712	0.309
G5. El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:	0.483	0.667	0.193
G11. Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son:	0.459	0.638	0.229
G12. La calidad y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a Internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:	0.840	0.171	0.901
G13. La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores, como retroproyectores, videos, láminas, entre otros son:	0.825	0.185	0.889
G15. La cantidad y calidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:	0.774	0.278	0.835

Método de extracción: Análisis de Componentes Principales
Métodos de rotación: Método Ortogonal Varimax.

Gráfico 2. Grafico de Saturaciones de las Dimensiones de Entorno Institucional.



Estructura rotada con Varimax

Tabla 4. Matriz de Puntuaciones de Coeficientes de los Componentes

Variables (V_i)	Coeficientes	
	α_{1i} (F1)	α_{2i} (F2)
G1. El plan de estudio de su mención es:	0.249	-0.103
G4. El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es:	0.223	-0.058
G3. Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:	0.221	-0.077
G2. Los sílabos responden a las necesidades de su formación profesional de manera:	0.214	-0.064
G10. La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil profesional es:	0.173	0.019
G5. El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:	0.180	-0.030
G11. Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su profesión son:	0.164	-0.007
G12. La calidad y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a Internet y correo electrónico con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:	-0.115	0.418
G13. La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores, como retroproyectors, videos, láminas, entre otros son:	-0.109	0.409
G15. La cantidad y calidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta la Unidad de Post-grado es:	-0.068	0.364

ANEXO 5: RESULTADOS Y GRÁFICOS ADICIONALES

Resultados y Alcances de la Encuesta Aplicada a los Alumnos.

A.- Resultados y Alcances sobre la Calidad de la Gestión Académico Administrativa.

Tabla 1.

Dimensiones de la Gestión Académico-Administrativa de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Gestión Académico – Administrativa		
Escala	Dimensiones	
	Ambiente Físico	Gestión Académica
Pésimo	20	4
Deficiente	38	29
Regular	34	53
Bueno	13	19
Excelente	1	1

Tabla 2.

Dimensiones de la Gestión Académico-Administrativa de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Gestión Académico – Administrativa		
Escala	Dimensiones	
	Ambiente Físico	Gestión Académica
Pésimo/ Deficiente	58	18
Regular	34	76
Bueno/ Excelente	14	12

Tabla 3.

Calidad de la Gestión Académico-Administrativa, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Gestión Académico-Administrativa		
Indicadores	Total	%
Pésimo/ Deficiente	48	45.28%
Regular	46	43.40%
Bueno/ Excelente	12	11.32%

Gráfico 1.

Nivel de la Calidad Académico-Administrativo según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

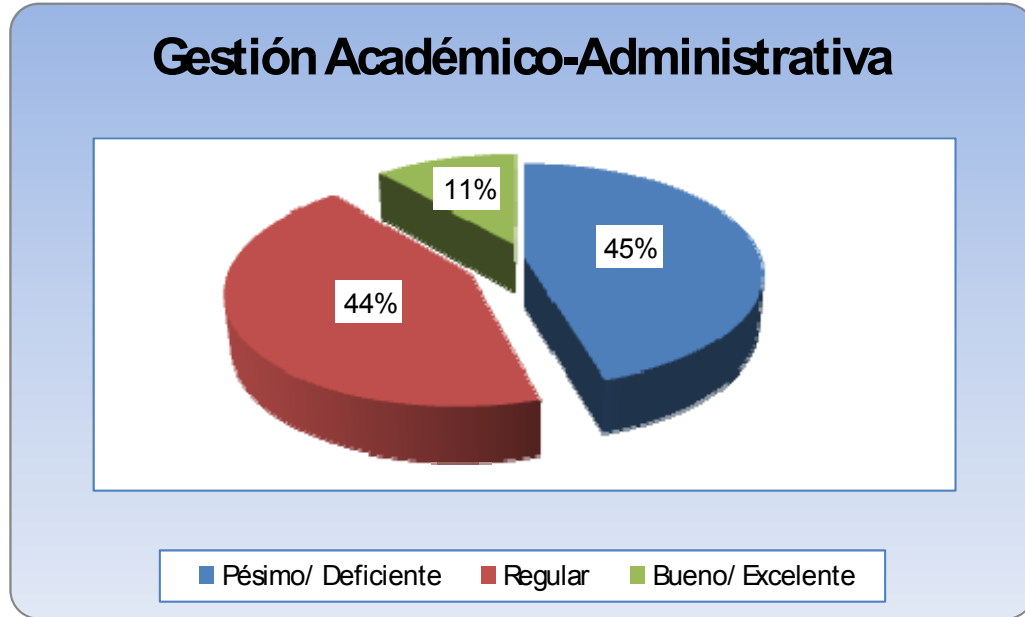


Gráfico 2.

El Ambiente Físico según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

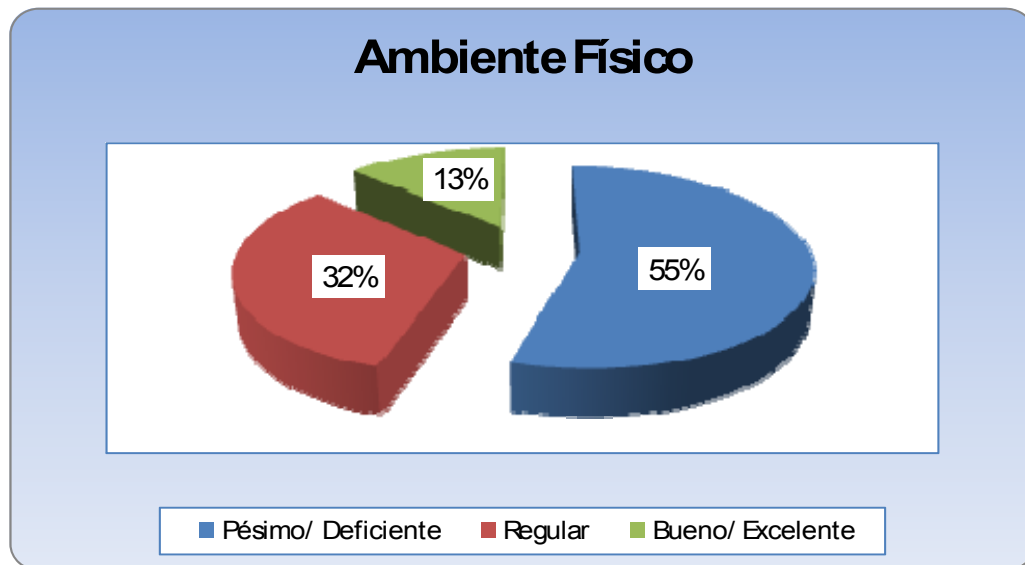
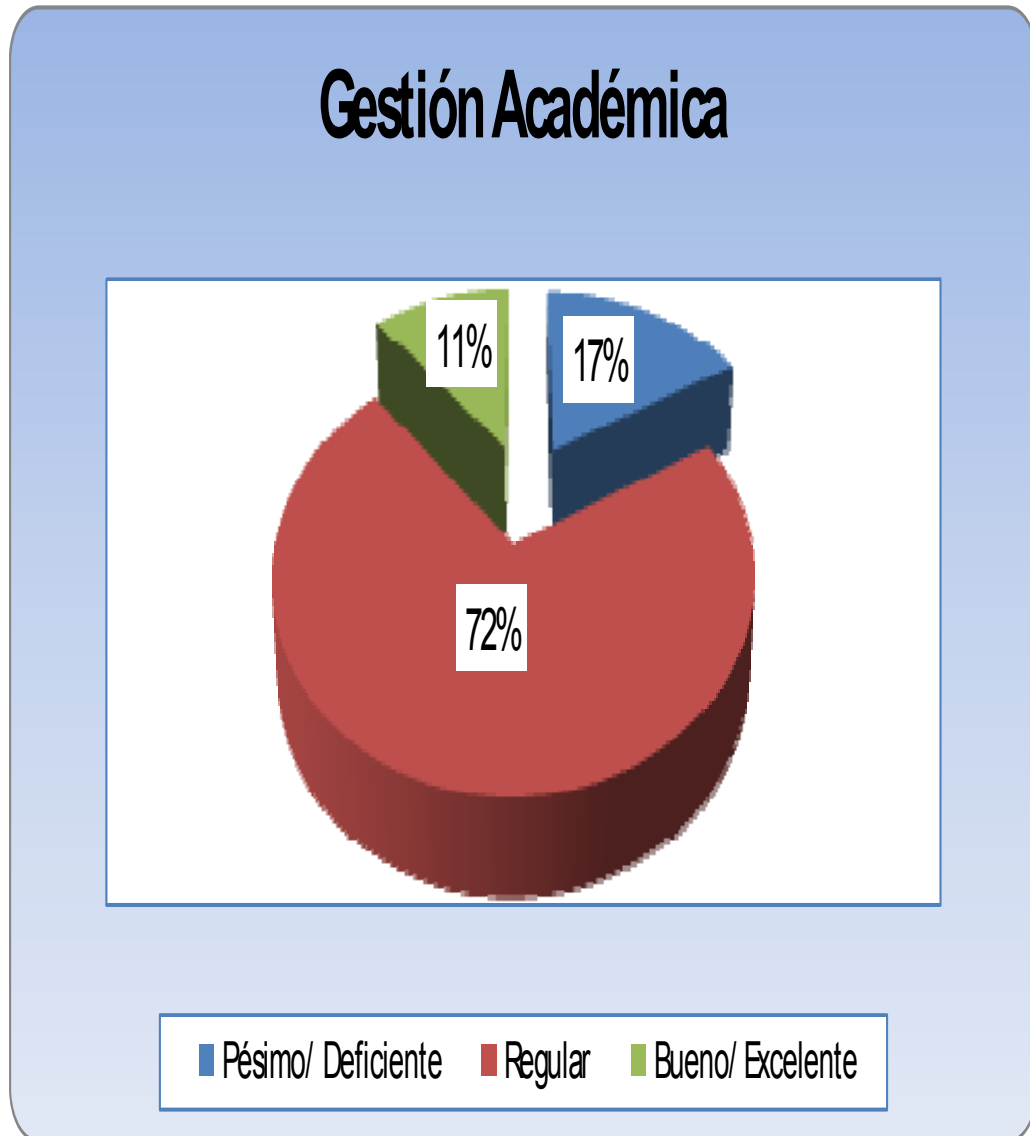


Gráfico 3.

Nivel de la Gestión Académica según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.



B. Resultados y Alcances sobre el Desempeño Docente.

Tabla 4.

Dimensiones del Desempeño Docente de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Desempeño Docente			
Escala	Dimensiones		
	Responsabilidad	Dominio Científico-Tecnológico	Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos
Pésimo	4	2	2
Deficiente	29	25	28
Regular	53	56	58
Bueno	19	22	16
Excelente	1	1	2

Tabla 5

Dimensiones del Desempeño Docente de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Desempeño Docente			
Escala	Dimensiones		
	Responsabilidad	Dominio Científico-Tecnológico	Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos
Pésimo/ Deficiente	33	27	30
Regular	53	56	58
Bueno/ Excelente	20	23	18

Tabla 6

Desempeño Docente según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Desempeño Docente		
Indicadores	Total	%
Pésimo/ Deficiente	16	15.09%
Regular	84	79.25%
Bueno/ Excelente	6	5.66%

Gráfico 4.

Nivel del Desempeño Docente según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

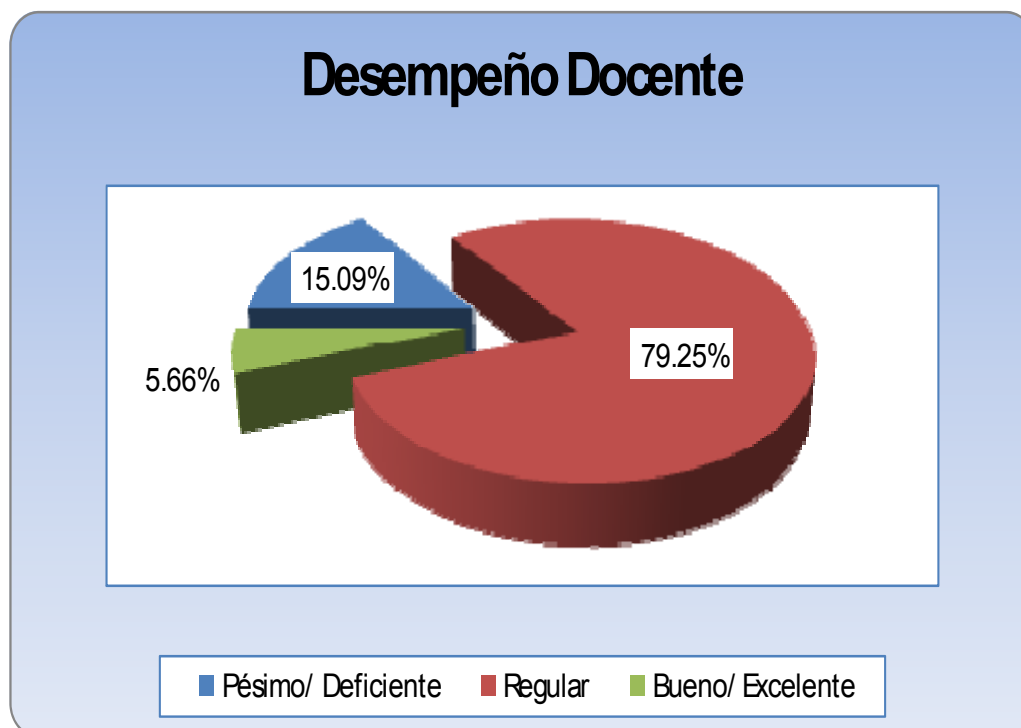


Gráfico 5.

Nivel de Responsabilidad Docente según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

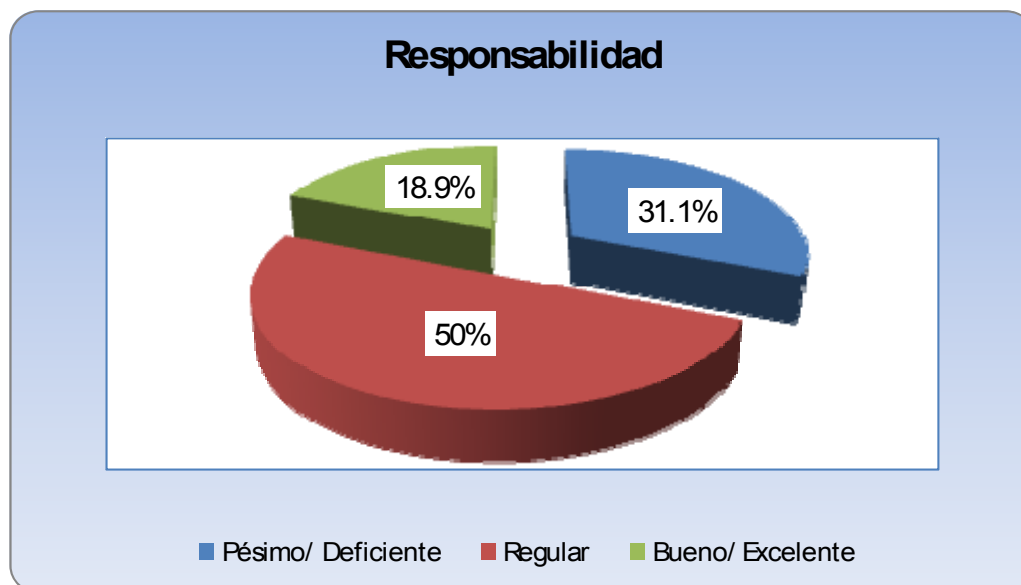


Gráfico 6.

Nivel del Dominio Científico Tecnológico del Docente según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

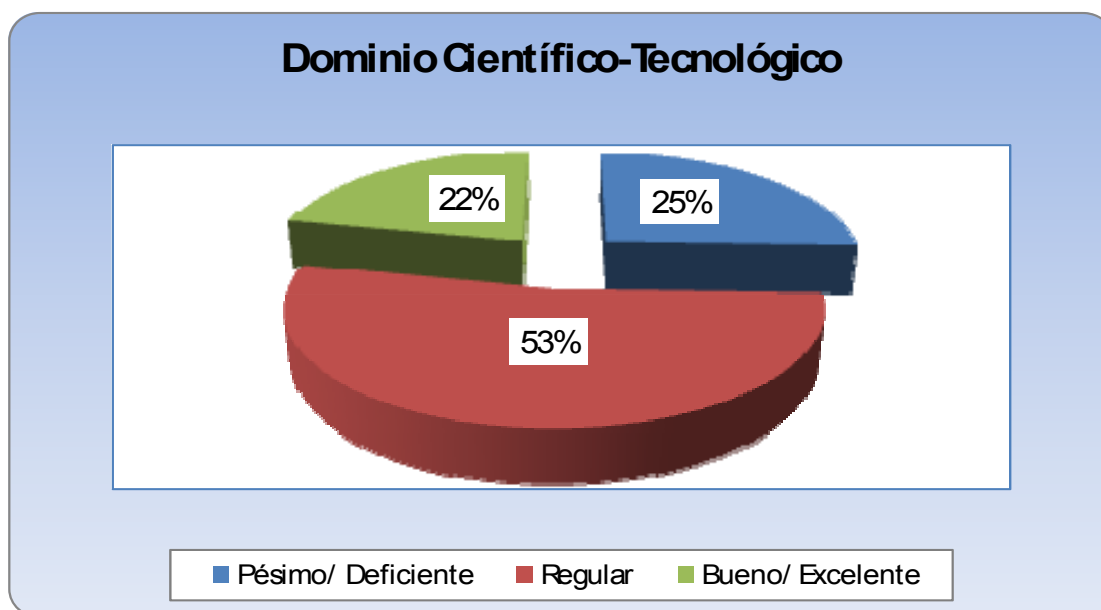
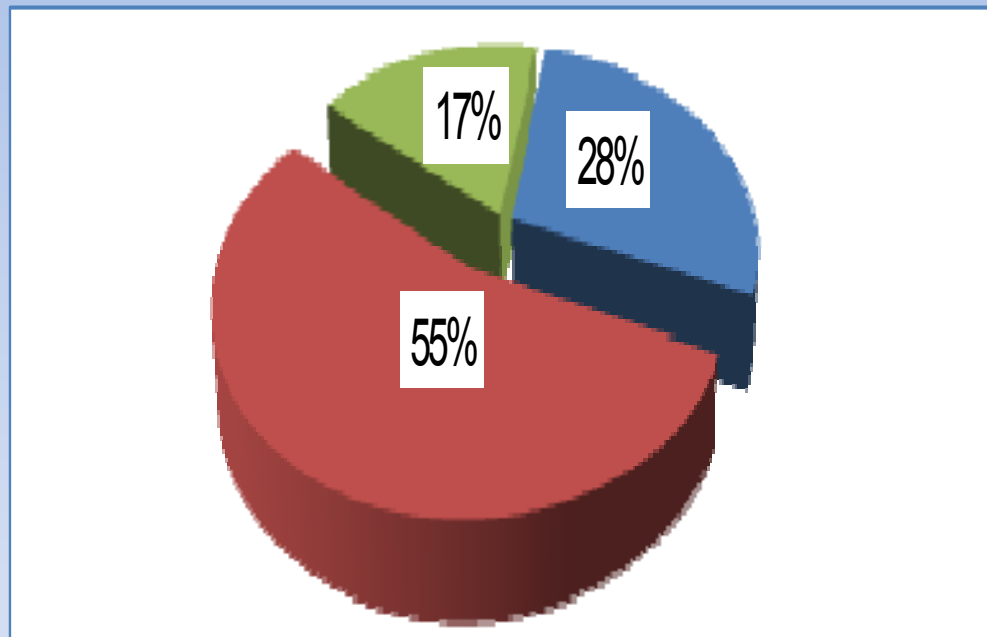


Gráfico 7.

Nivel de las Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos del Docente según la percepción de los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I.

Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos



■ Pésimo/ Deficiente ■ Regular ■ Bueno/ Excelente

C. Análisis Bivariado de los Resultados - Cruce de Variables.

Tabla 7

Responsabilidad	Ambiente Físico		
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente
Pésima/ deficiente	39.70%	17.60%	28.60%
Regular	48.30%	52.90%	50.00%
Buena Excelente	12.10%	29.40%	21.40%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 8

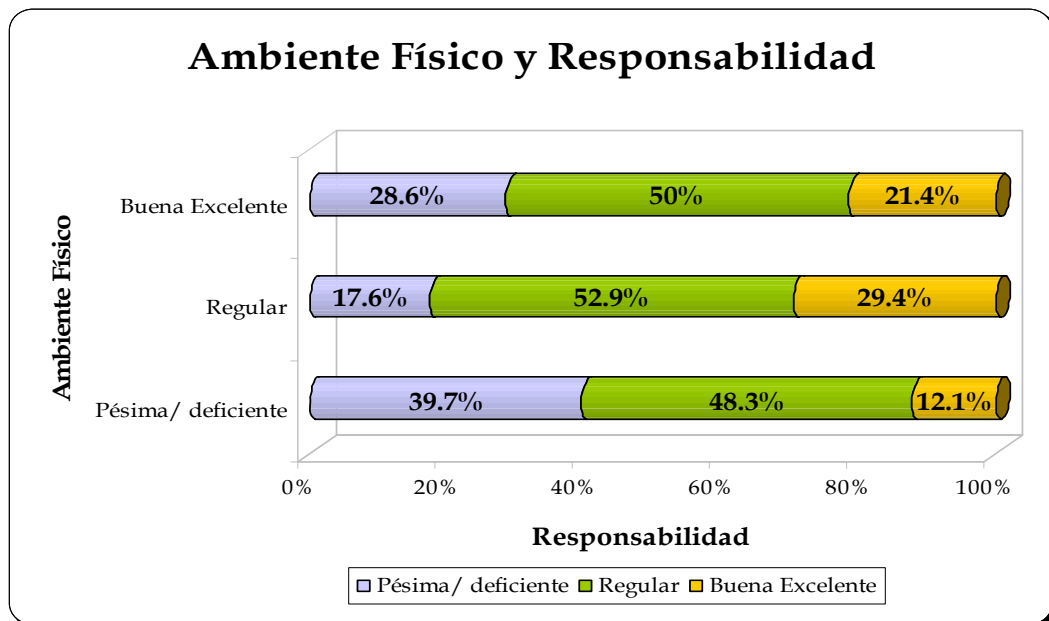


Tabla 8

Dominio Científico Tecnológico	Ambiente Físico		
	Pésima/deficiente	Regular	Buena Excelente
Pésima/deficiente	29.30%	23.50%	14.30%
Regular	46.60%	61.80%	57.10%
Buena Excelente	24.10%	14.70%	28.60%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 9

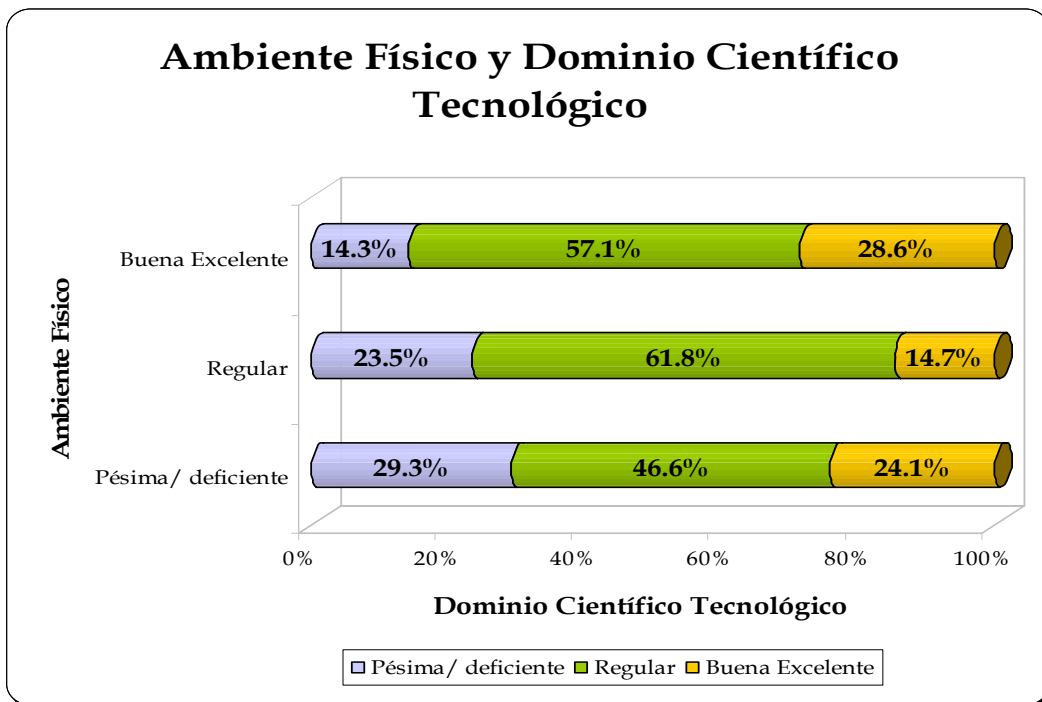


Tabla 9

Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos	Ambiente Físico		
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente
Pésima/ deficiente	31.00%	32.40%	7.10%
Regular	60.30%	44.10%	57.10%
Buena Excelente	8.60%	23.50%	35.70%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 10

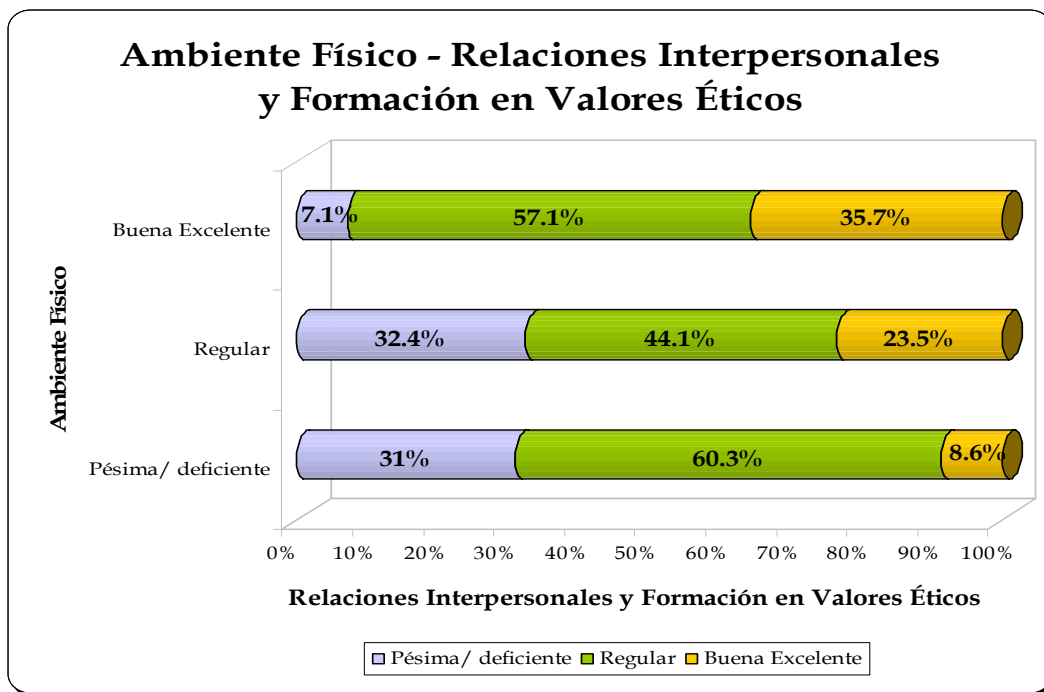


Tabla 10

Responsabilidad	Gestión Académica		
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente
Pésima/ deficiente	66.70%	27.60%	0.00%
Regular	27.80%	52.60%	66.70%
Buena Excelente	5.60%	19.70%	33.30%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 11

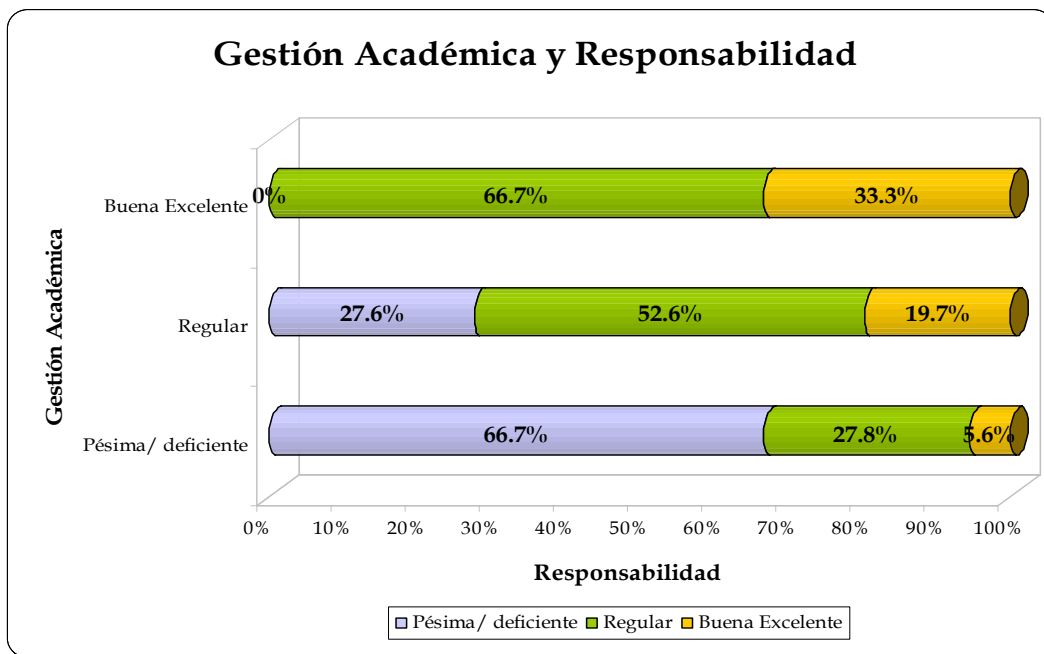


Tabla 11

Dominio Científico Tecnológico	Gestión Académica		
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente
Pésima/ deficiente	44.40%	22.40%	16.70%
Regular	50.00%	56.60%	33.30%
Buena Excelente	5.60%	21.10%	50.00%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 12

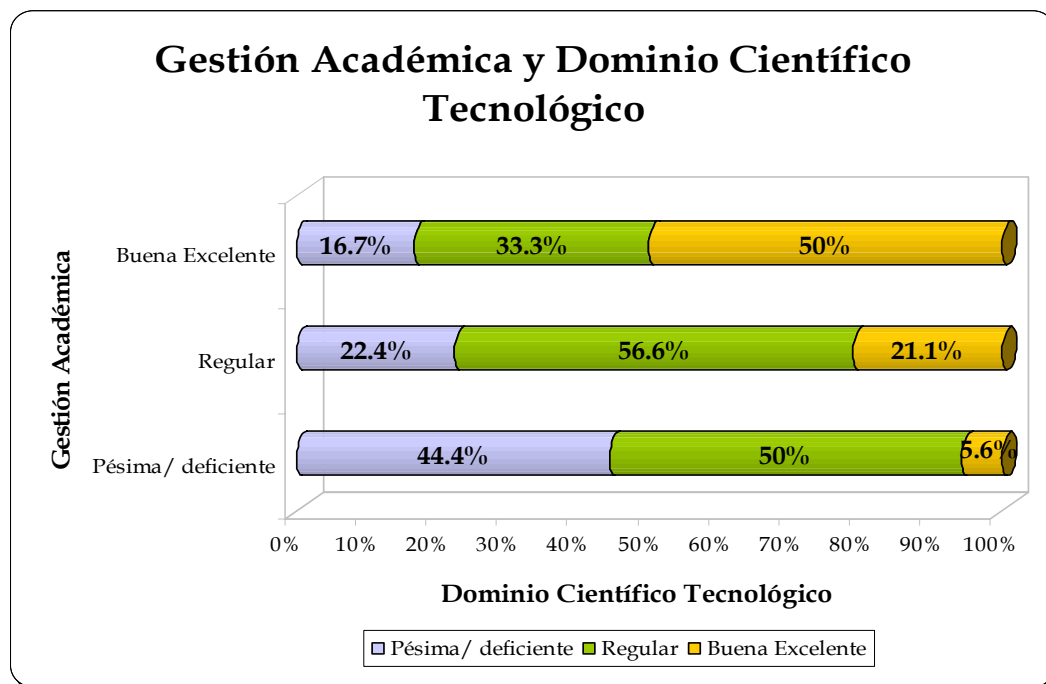


Tabla 12

Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos	Gestión Académica		
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente
Pésima/ deficiente	44.40%	28.90%	0.00%
Regular	50.00%	55.30%	58.30%
Buena Excelente	5.60%	15.80%	41.70%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 13

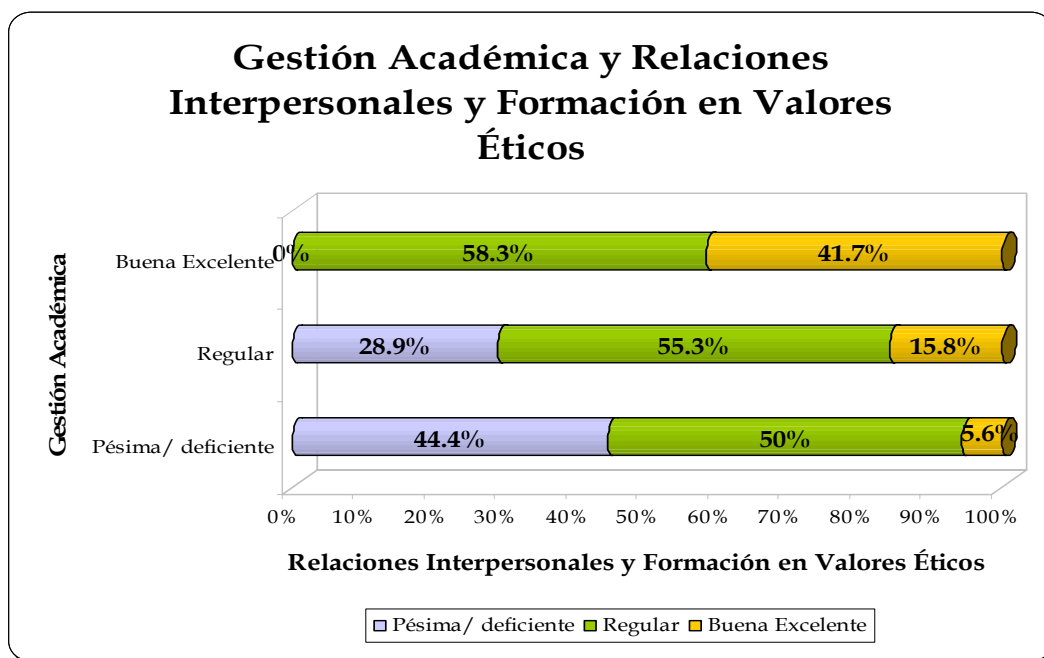


Tabla 13

Responsabilidad	Calidad de la Gestión Académico Administrativo		
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente
Pésima/ deficiente	47.90%	17.40%	16.70%
Regular	45.80%	52.20%	58.30%
Buena Excelente	6.30%	30.40%	25.00%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 14

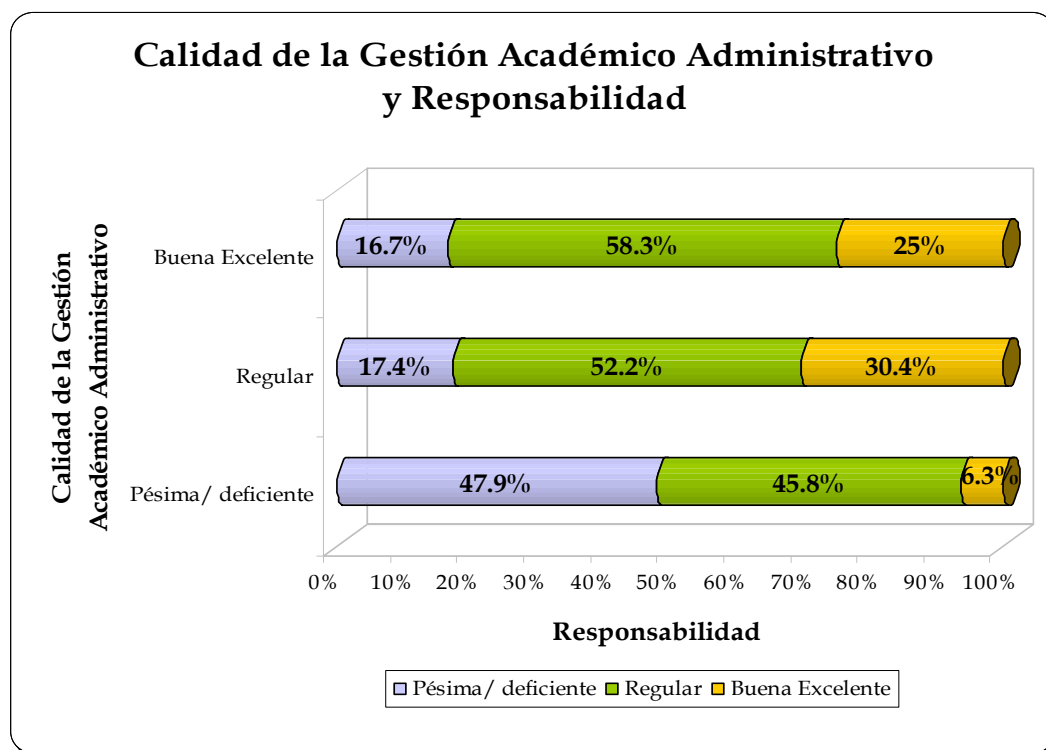


Tabla 14

Dominio Científico Tecnológico	Calidad de la Gestión Académico Administrativo		
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente
Pésima/ deficiente	31.30%	21.70%	16.70%
Regular	52.10%	54.30%	50.00%
Buena Excelente	16.70%	23.90%	33.30%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 15

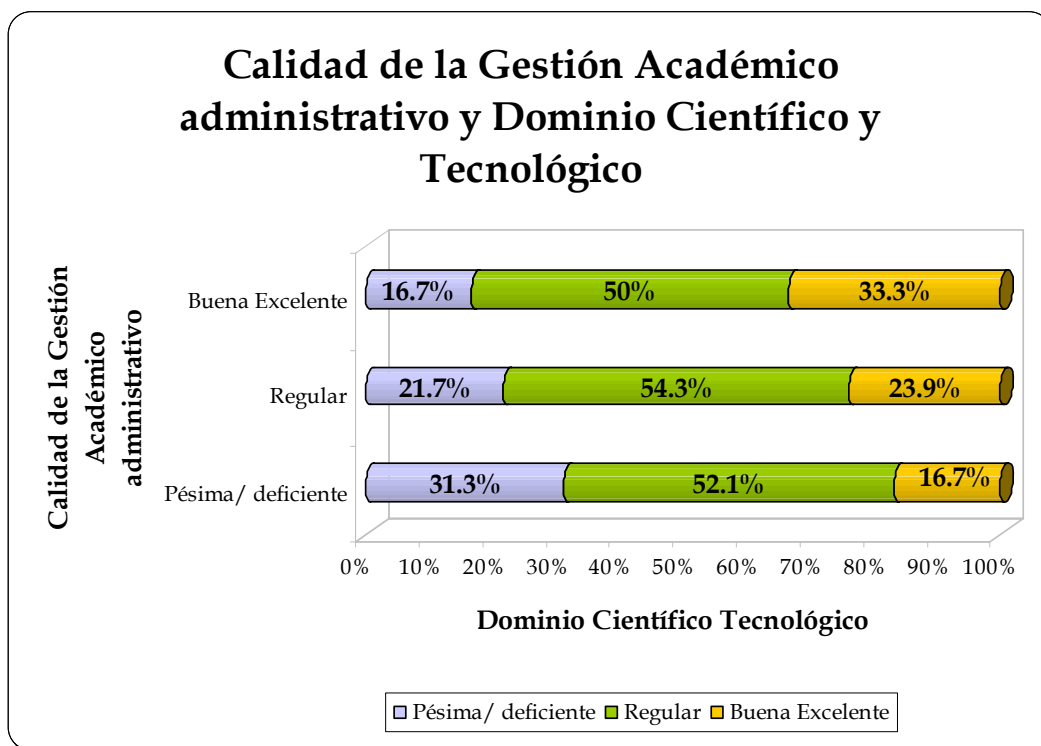


Tabla 15

Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos	Calidad de la Gestión Académico Administrativo		
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente
Pésima/ deficiente	37.50%	23.90%	8.30%
Regular	58.30%	50.00%	58.30%
Buena Excelente	4.20%	26.10%	33.30%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 16

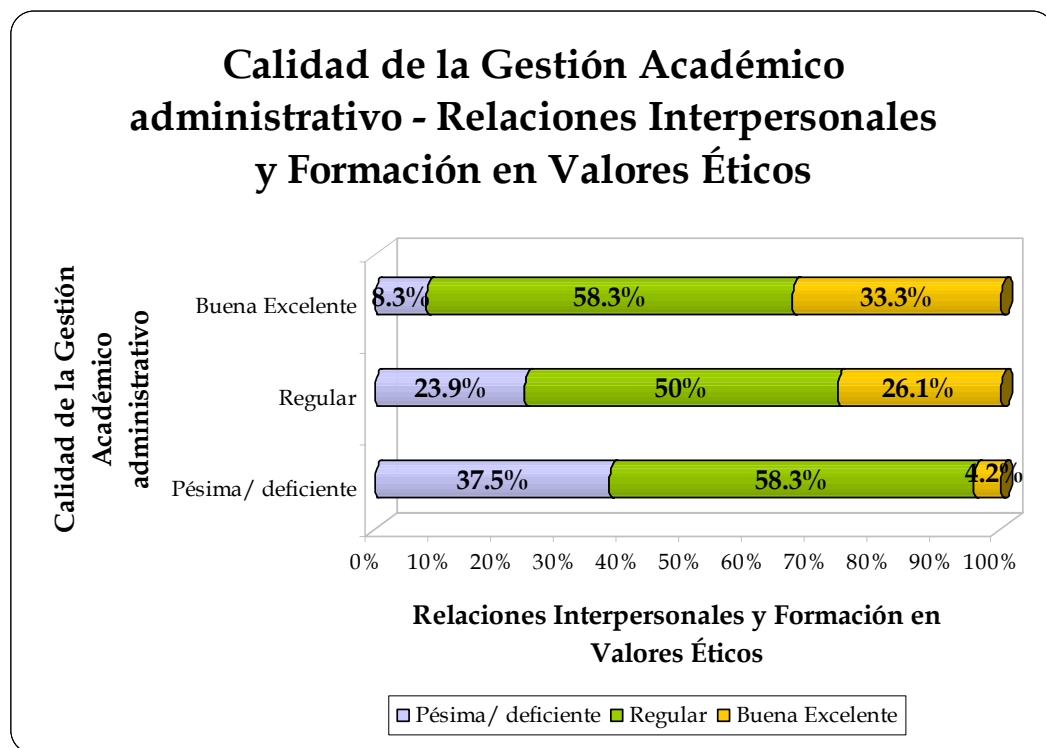


Tabla 16

Desempeño Docente	Calidad de la Gestión Académico Administrativo		
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente
Pésima/ deficiente	27.10%	6.50%	0.00%
Regular	72.90%	82.60%	91.70%
Buena Excelente	0.00%	10.90%	8.30%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 17

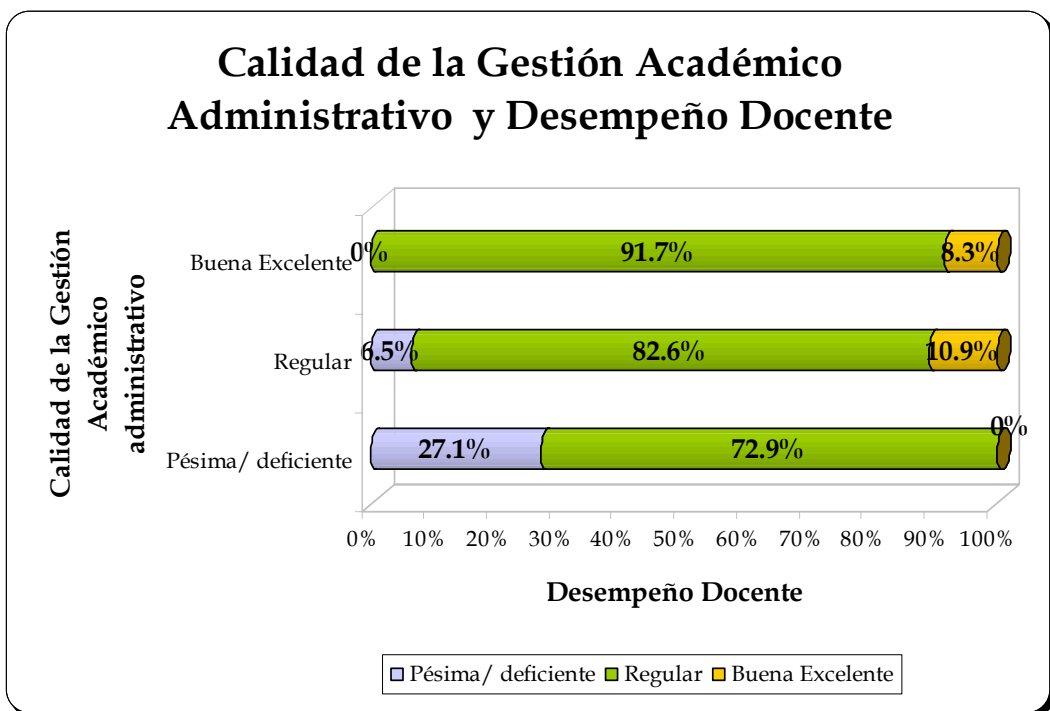


Tabla 17.

Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad

Edad	Ambiente Físico			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente	
22 a 29	22	9	3	34
30 a 39	24	9	5	38
40 a 49	10	14	5	29
50 a mas	2	2	1	5
Total	58	34	14	106

Gráfico 18.

Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad

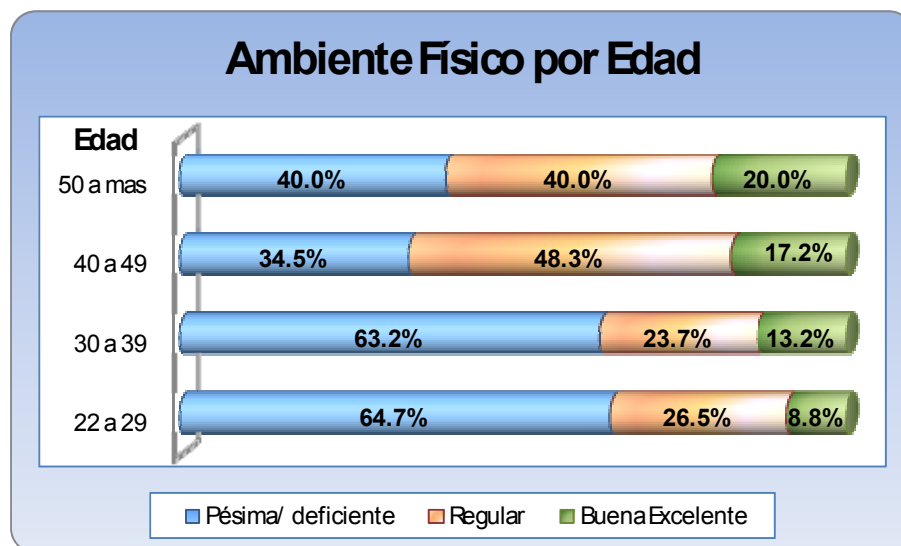


Tabla 18.

Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo

Sexo	Ambiente Físico			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente	
MUJER	49	26	5	80
VARÓN	9	8	9	26
Total	58	34	14	106

Gráfico 19.

Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo

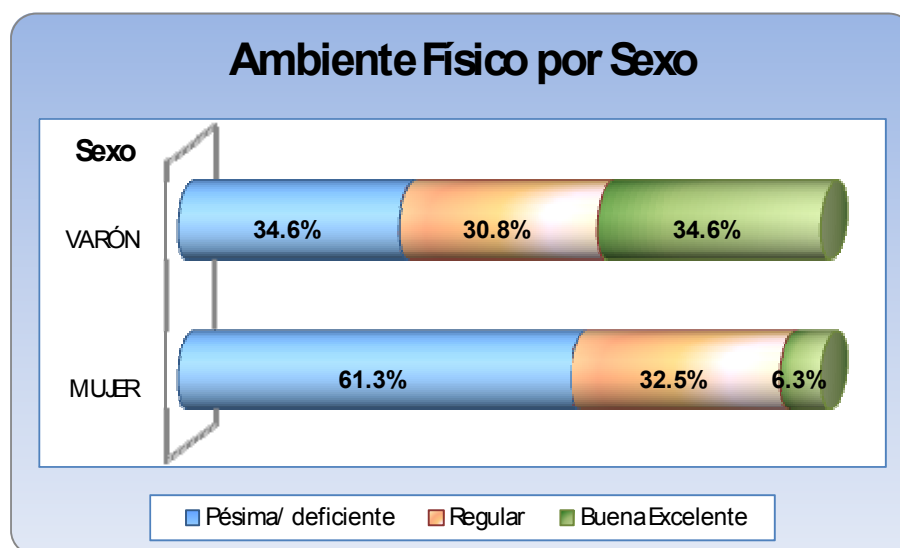


Tabla 19.

Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil

Estado Civil	Ambiente Físico			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente	
SOLTERO(A)	45	20	4	69
CASADO(A)	12	12	10	34
DIVORCIADO(A)	1	1	0	2
CONVIVIENTE	0	1	0	1
Total	58	34	14	106

Gráfico 20.

Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil

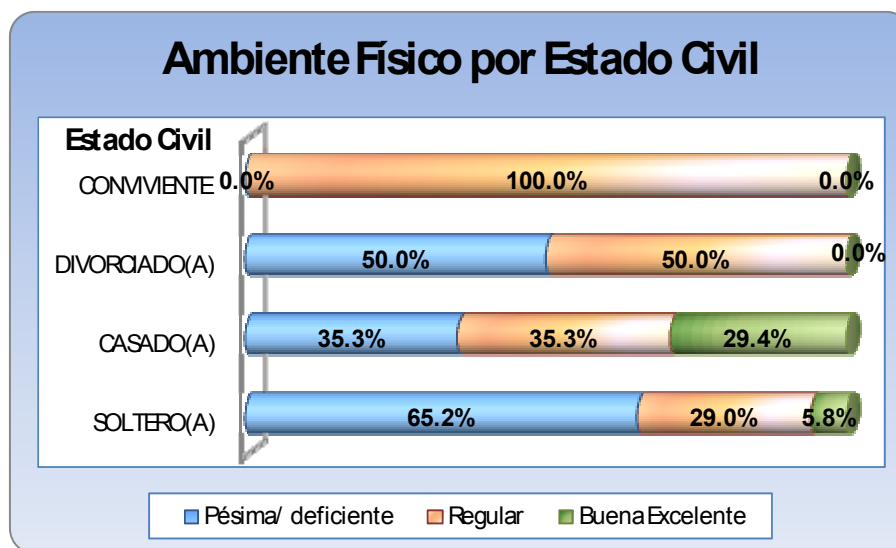


Tabla 20.

Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión

Profesión	Ambiente Físico			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente	
Educación	57	33	13	103
Otros	1	1	1	3
Total	58	34	14	106

Gráfico 21.

Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión

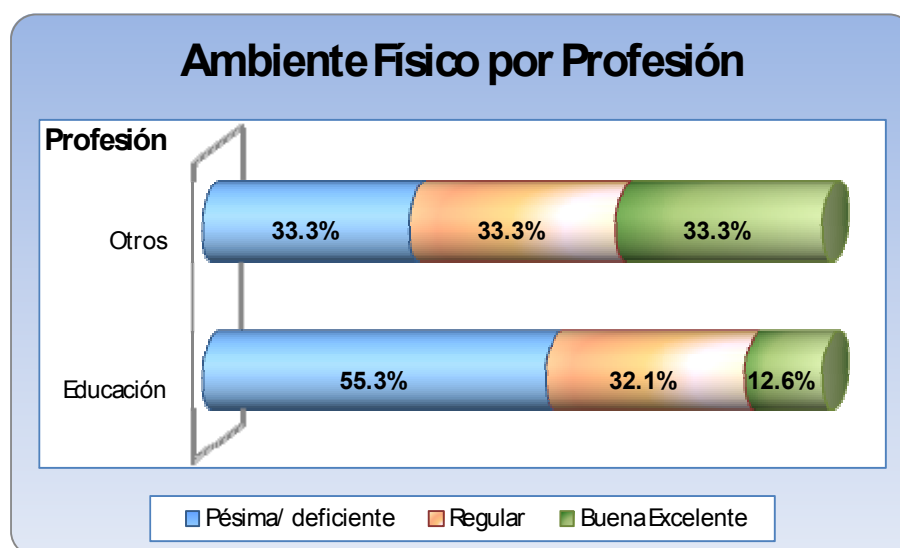


Tabla 21.

Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual

Ingreso	Ambiente Físico			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente	
< = de s/.1000	33	7	4	44
<s/.1000 - s/.1500>	12	16	8	36
>= a s/.1500	13	11	2	26
Total	58	34	14	106

Gráfico 22.

Percepción del Ambiente Físico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual (s/.)

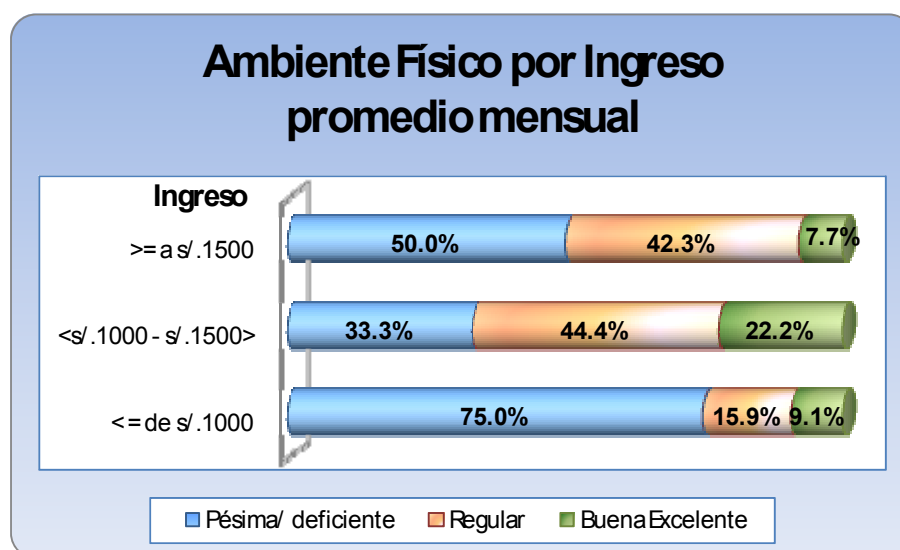


Tabla 22.

Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad

Edad	Gestión Académica			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente	
22 a 29	7	24	3	34
30 a 39	7	29	2	38
40 a 49	4	19	6	29
50 a mas	0	4	1	5
Total	18	76	12	106

Gráfico 23.

Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad

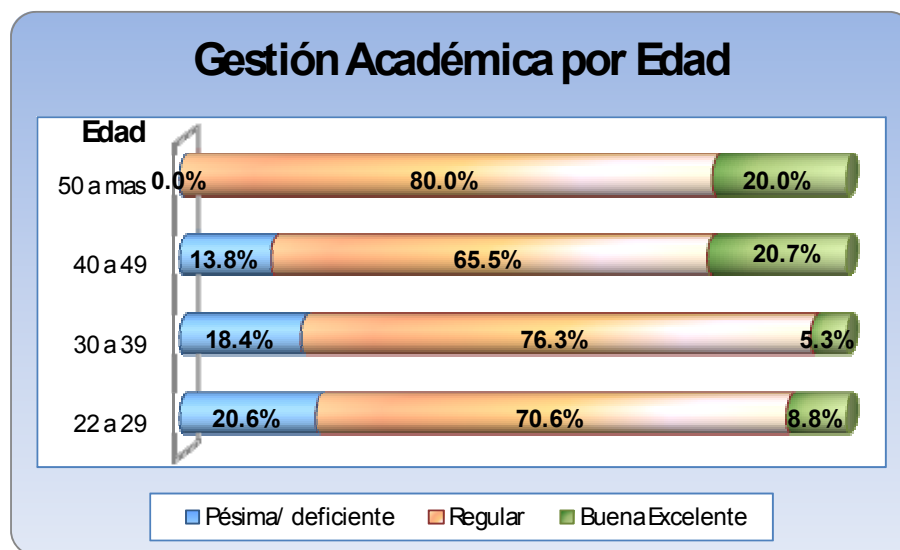


Tabla 23.

Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo

Sexo	Gestión Académica			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente	
MUJER	13	60	7	80
VARÓN	5	16	5	26
Total	18	76	12	106

Gráfico 24.

Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo

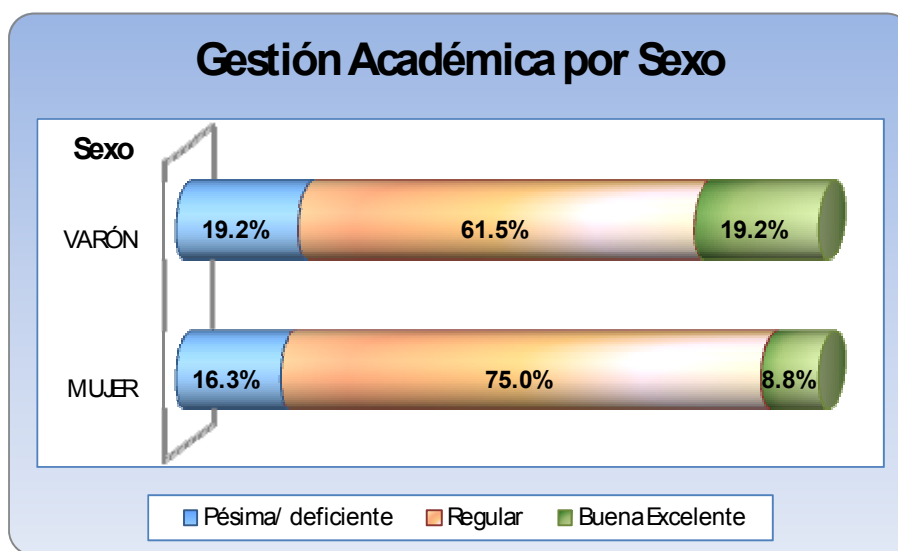


Tabla 24.

Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil.

Estado Civil	Gestión Académica			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente	
SOLTERO(A)	9	51	9	69
CASADO(A)	8	23	3	34
DIVORCIADO(A)	1	1	0	2
CONVIVIENTE	0	1	0	1
Total	18	76	12	106

Gráfico 25.

Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil

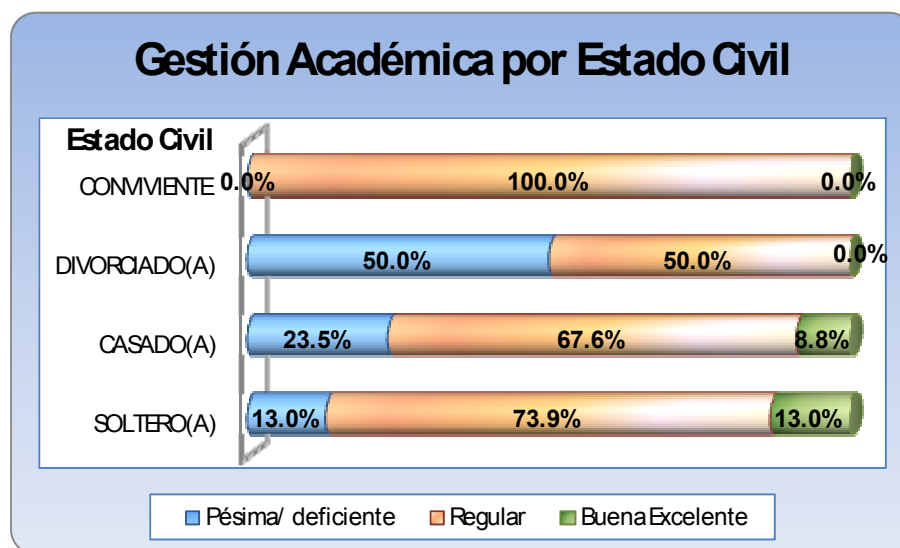


Tabla 25.

Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión

Profesión	Gestión Académica			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente	
Educación	18	73	12	103
Otros	0	3	0	1
Total	18	76	12	106

Gráfico 26.

Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión

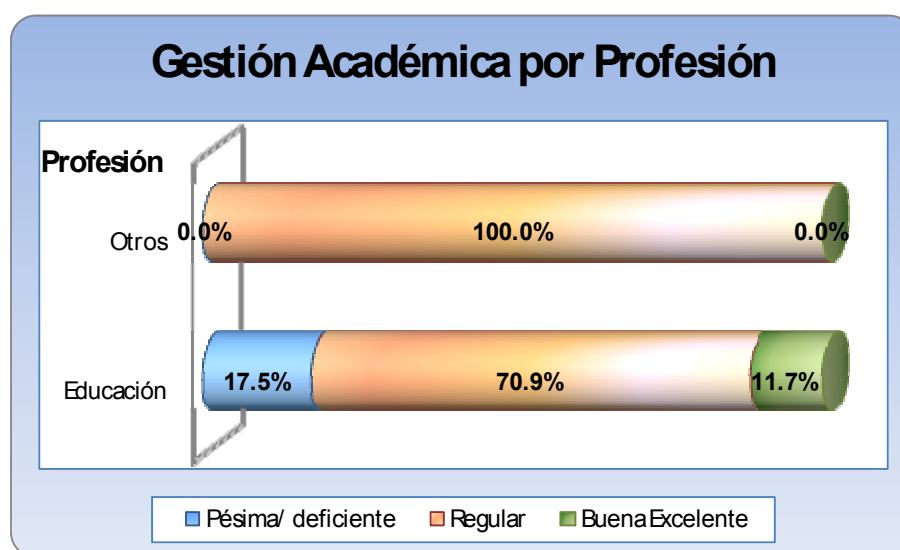


Tabla 26.

Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual

Ingreso	Gestión Académica			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena Excelente	
< = de s/.1000	5	31	8	44
<s/.1000 - s/.1500>	6	27	3	36
= a s/.1500	7	18	1	26
Total	18	76	12	106

Gráfico 27.

Percepción de la Gestión Académica, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual

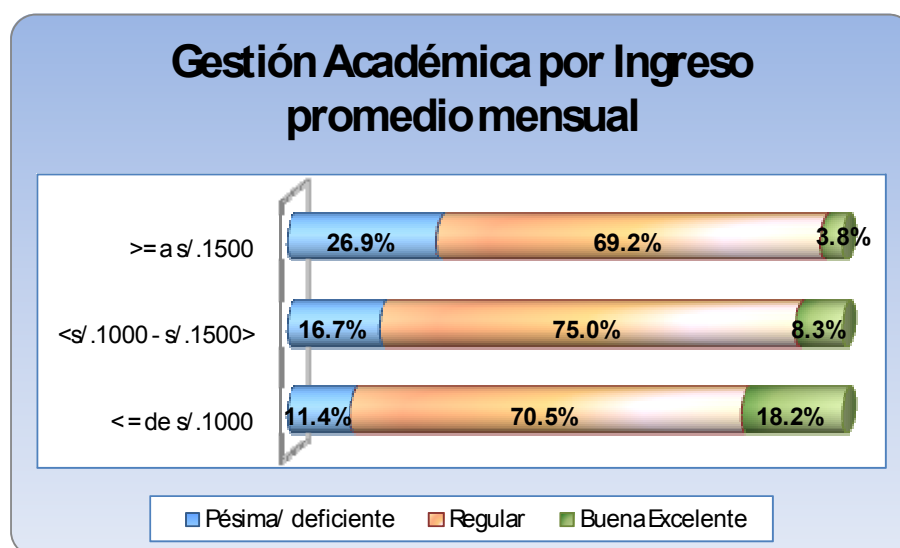


Tabla 27.

Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad

Edad	Responsabilidad			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
22 a 29	14	17	3	34
30 a 39	15	18	5	38
40 a 49	3	18	8	29
50 a mas	1	0	4	5
Total	33	53	20	106

Gráfico 28.

Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad

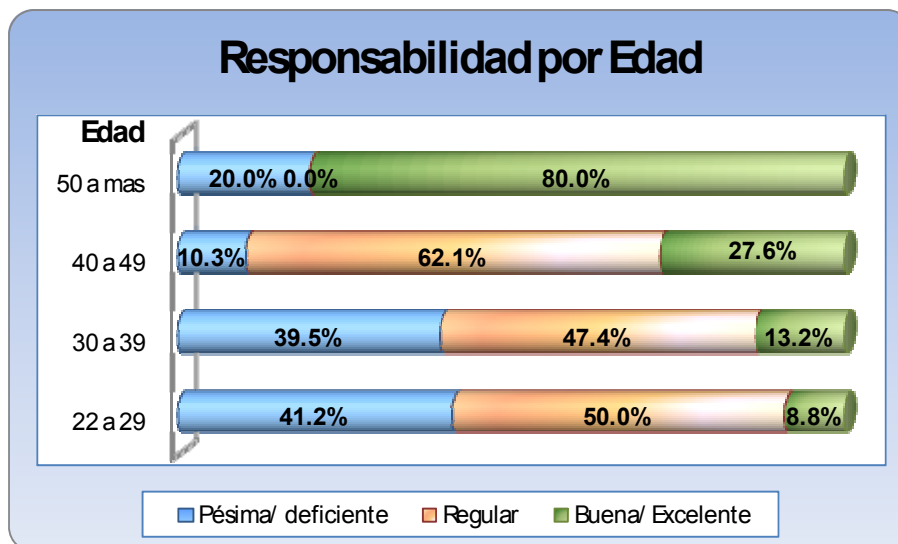


Tabla 28.

Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo

Sexo	Responsabilidad			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
MUJER	25	40	15	80
VARÓN	8	13	5	26
Total	33	53	20	106

Gráfico 29.

Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo

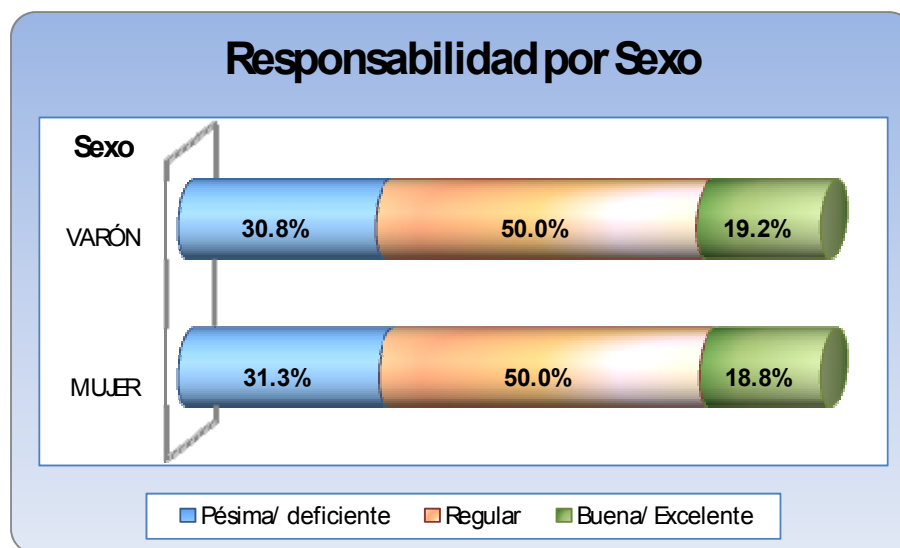


Tabla 29.

Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil

Estado Civil	Responsabilidad			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
SOLTERO(A)	24	36	9	69
CASADO(A)	8	16	10	34
DIVORCIADO(A)	1	1	0	2
CONVIVIENTE	0	0	1	1
Total	33	53	20	106

Gráfico 30.

Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil

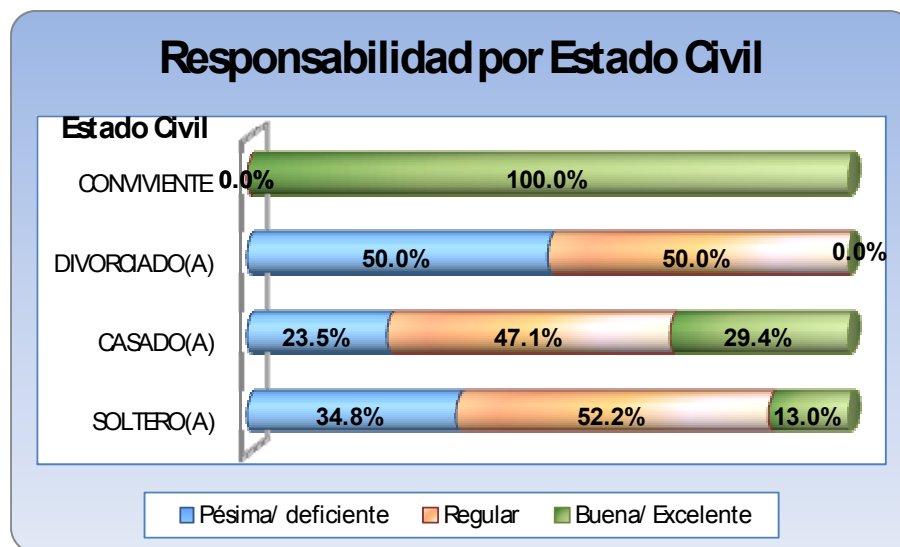


Tabla 30.

Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión

Profesión	Responsabilidad			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Educación	33	51	19	103
Otros	0	2	1	3
Total	33	53	20	106

Gráfico 31.

Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión

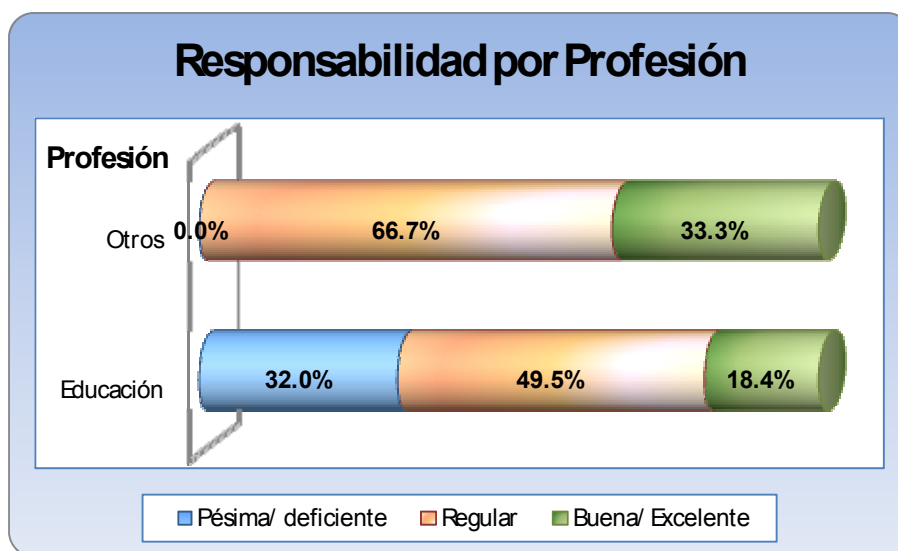


Tabla 31.

Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual

Ingreso	Responsabilidad			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
< = de s/.1000	14	21	9	44
<s/.1000 - s/.1500>	12	19	5	36
>= a s/.1500	7	13	6	26
Total	33	53	20	106

Gráfico 32.

Percepción de la Responsabilidad Docente, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual

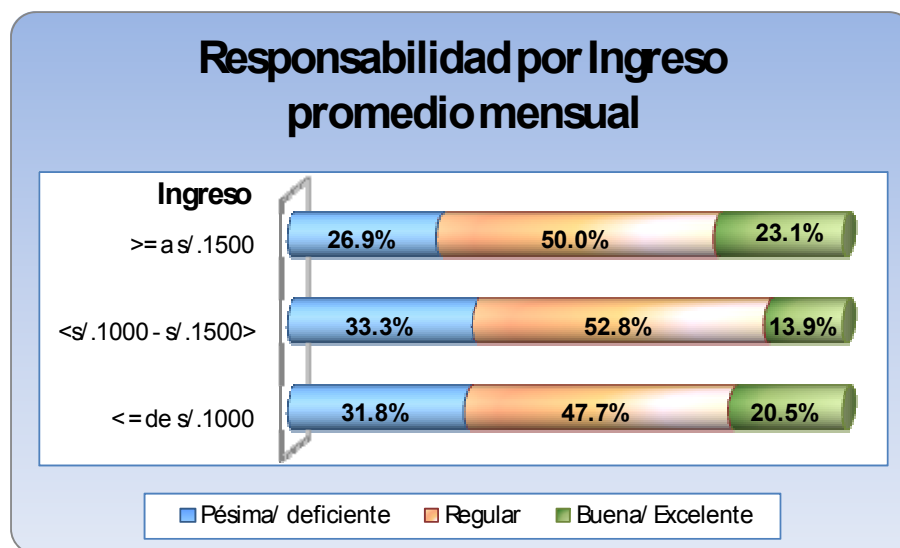


Tabla 32.

Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad

Edad	Dominio científico tecnológico			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
22 a 29	8	19	7	34
30 a 39	10	18	10	38
40 a 49	7	18	4	29
50 a mas	2	1	2	5
Total	27	56	23	106

Gráfico 33.

Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad

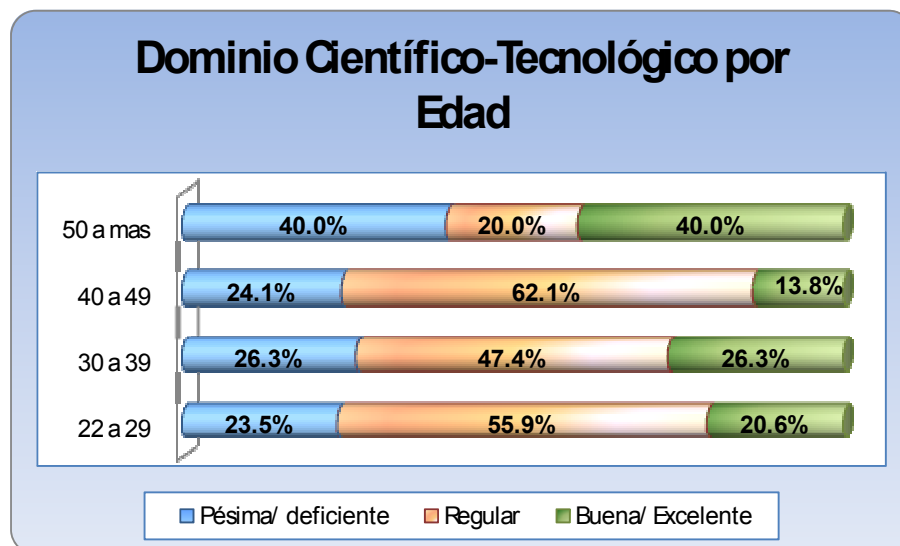


Tabla 33

Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo

Sexo	Dominio científico tecnológico			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
MUJER	20	42	18	80
VARÓN	7	14	5	26
Total	27	56	23	106

Gráfico 34.

Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo

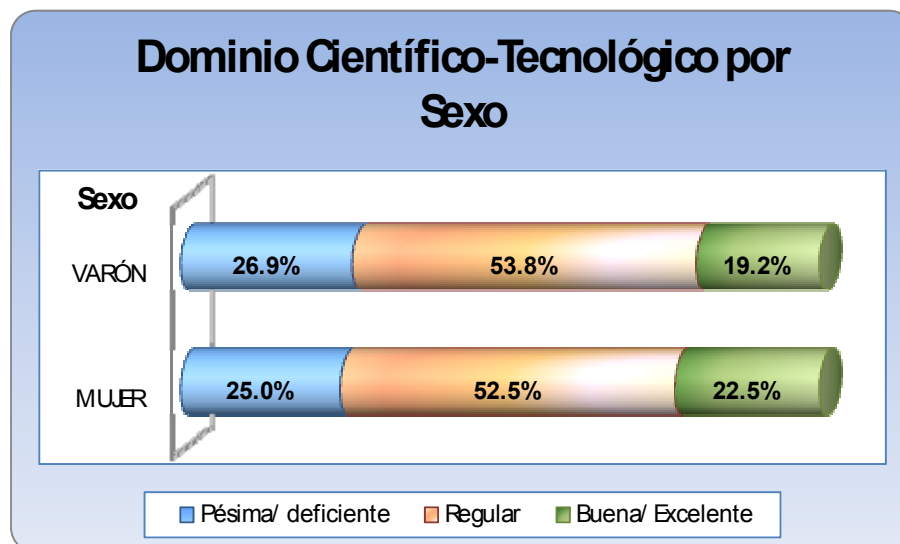


Tabla 34.

Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil

Estado Civil	Dominio científico tecnológico			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
SOLTERO(A)	17	35	17	69
CASADO(A)	8	20	6	34
DIVORCIADO(A)	1	1	0	2
CONVIVIENTE	1	0	0	1
Total	27	56	23	106

Gráfico 35.

Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil

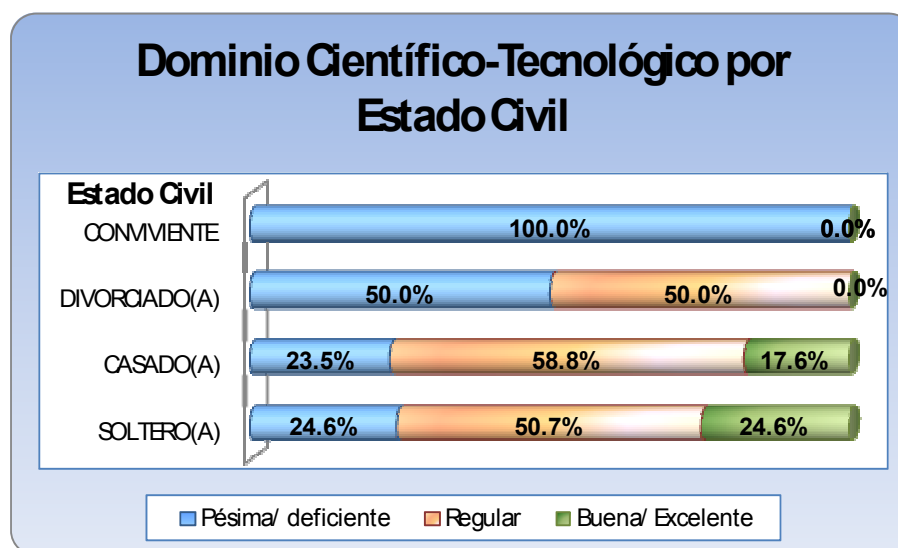


Tabla 35.

Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión

Profesión	Dominio científico tecnológico			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Educación	26	55	22	103
Otros	1	1	1	1
Total	27	56	23	106

Gráfico 36.

Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión

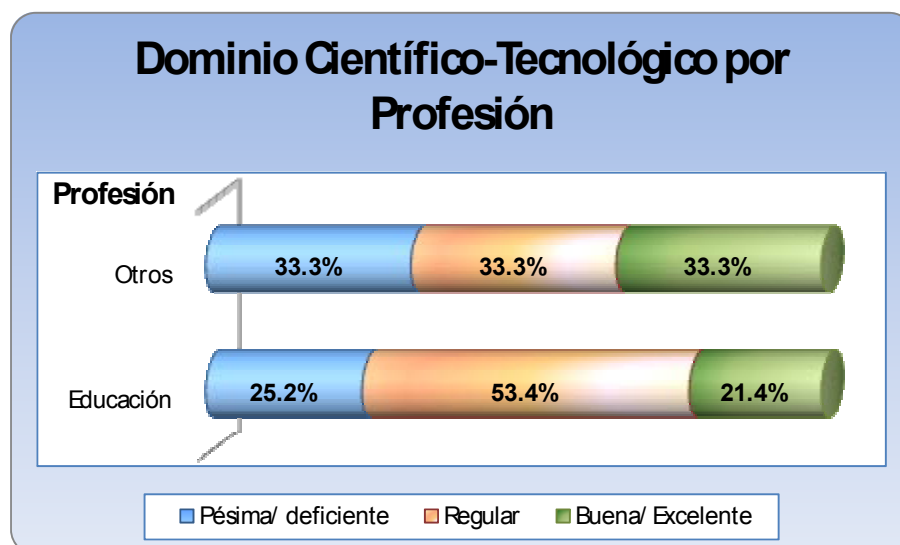


Tabla 36.

Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual

Ingreso	Dominio científico tecnológico			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
<s/.1000 - s/.1500>	12	17	7	36
>= a s/.1500	7	15	4	26
Total	27	56	23	106

Gráfico 37.

Percepción del Dominio Científico-Tecnológico, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual

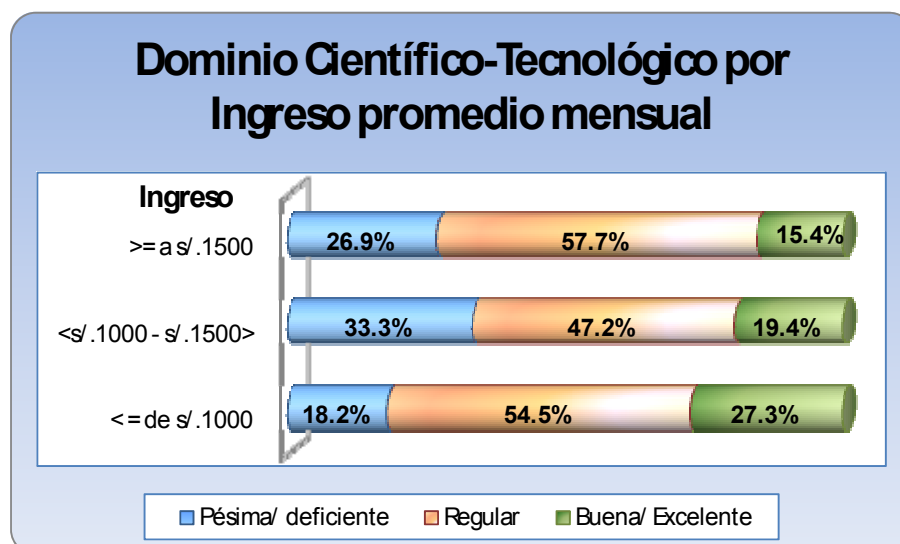


Tabla 37.

Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad

Edad	Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
22 a 29	7	24	3	34
30 a 39	14	19	5	38
40 a 49	8	11	10	29
50 a mas	1	4	0	5
Total	30	58	18	106

Gráfico 38.

Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por grupos de Edad

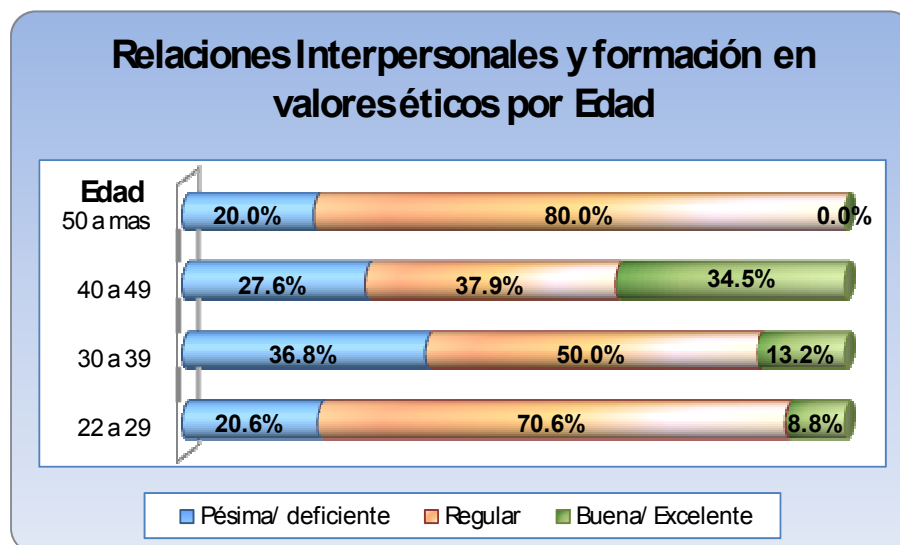


Tabla 38.

Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo

Sexo	Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos			Total
	Pésima/deficiente	Regular	Buena/Excelente	
MUJER	24	45	11	80
VARÓN	6	13	7	26
Total	30	58	18	106

Gráfico 39.

Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Sexo

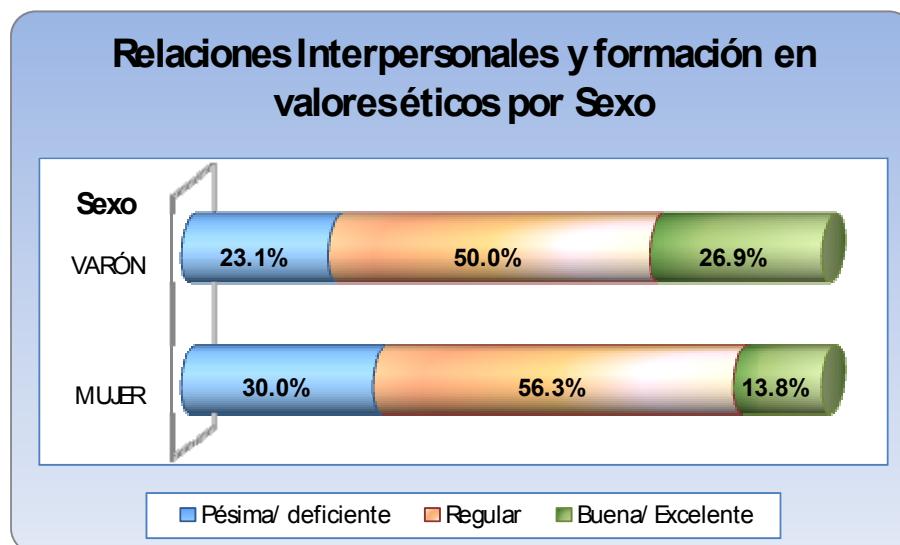


Tabla 39.

Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil

Estado Civil	Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos			Total
	Pésima/ deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
SOLTERO(A)	15	42	12	69
CASADO(A)	13	15	6	34
DIVORCIADO(A)	1	1	0	2
CONVIVIENTE	1	0	0	1
Total	30	58	18	106

Gráfico 40.

Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Estado Civil

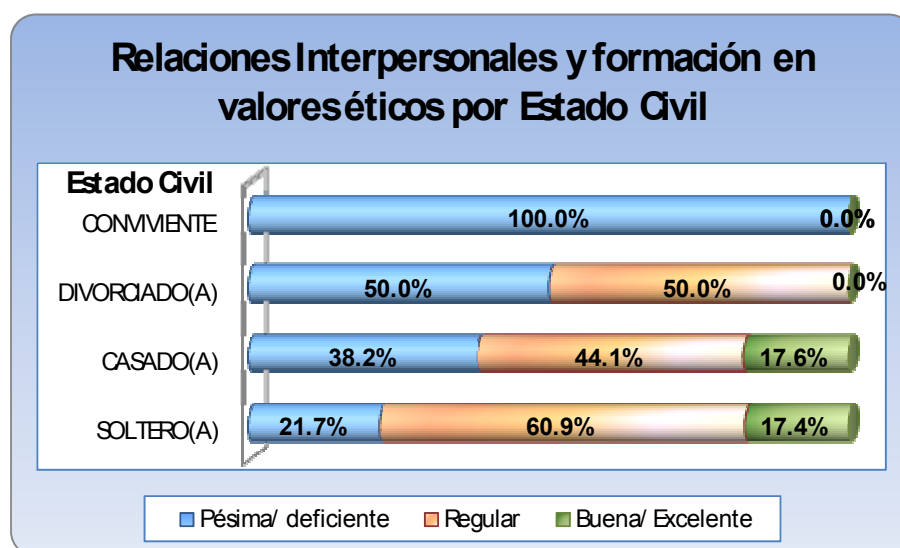


Tabla 40.

Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión

Profesión	Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos			Total
	Pésima/deficiente	Regular	Buena/Excelente	
Educación	30	56	17	103
Otros	0	2	1	1
Total	30	58	18	106

Gráfico 41.

Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Profesión

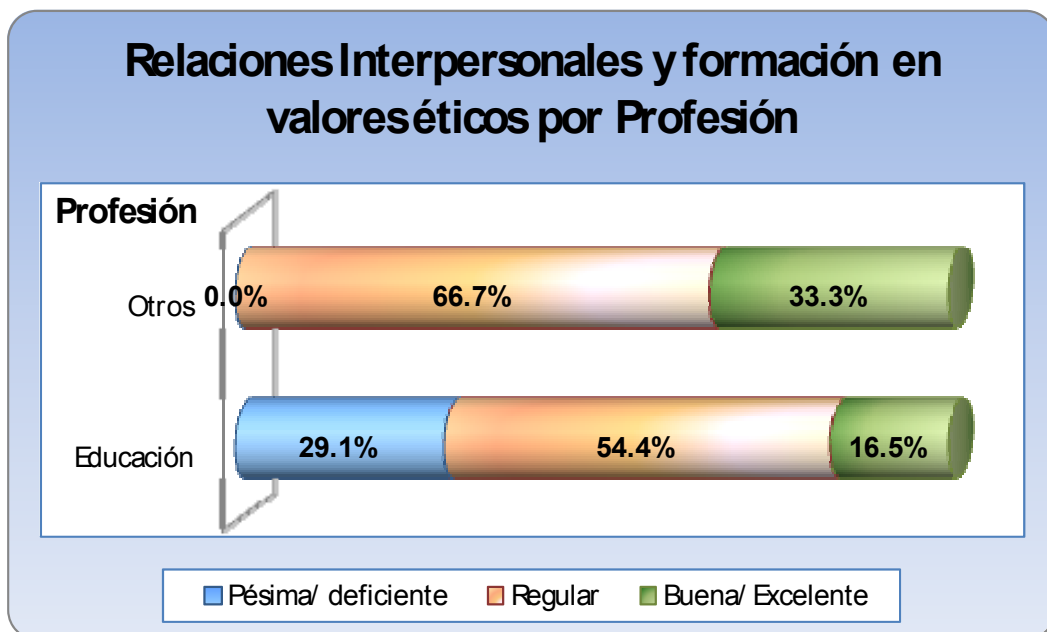


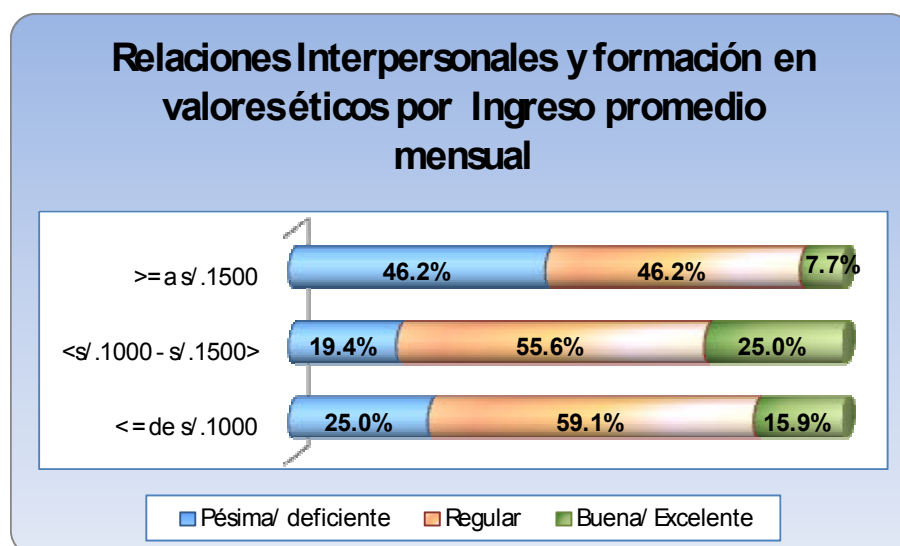
Tabla 41.

Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual

Ingreso	Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos			Total
	Pésima/deficiente	Regular	Buena/Excelente	
< = de s/.1000	11	26	7	44
<s/.1000 – s/.1500>	7	20	9	36
>= a s/.1500	12	12	2	26
Total	30	58	18	06

Gráfico 42.

Percepción de las Relaciones Interpersonales y formación en valores éticos, según los alumnos de la maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I, por Ingreso promedio mensual



Análisis de Correspondencia.

Uno de los fines del análisis de correspondencias es describir las relaciones existentes entre dos variables nominales, recogidas en una tabla de correspondencia, sobre un espacio de pocas dimensiones, mientras que al mismo tiempo se describen las relaciones entre las categorías de cada variable. Es por ello que para un análisis mas profundo realizaremos un análisis de correspondencia simple entre las dimensiones de **Calidad de la Gestión Académico Administrativa** y las dimensiones de **Desempeño Docente**.

Tabla 42. *Calidad de la Gestión Académico Administrativa y Desempeño Docente.*

Calidad de la Gestión Académico Administrativa	Desempeño Docente			Total
	Pésimo/ Deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Pésimo/ Deficiente	13	35	0	48
Regular	3	38	5	46
Buena/ Excelente	0	11	1	12
Total	16	84	6	106

**Análisis de correspondencia. Prueba de independencia: estadístico chi-2:
14.237 (p-valor= 0.007). Inercia: 97.2%**

Tabla 43. *Calidad de la Gestión Académico Administrativa y Desempeño Docente - Puntos confidenciales fila.*

Calidad de la Gestión Académico Administrativa	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	0.090	0.045	-0.220
Regular	0.135	124	0.351
Buena/ Excelente	0.326	0.581	0.858

Puntuaciones confiables.

Tabla 44. *Calidad de la Gestión Académico Administrativa y Desempeño Docente - Puntos confidenciales columna.*

Desempeño Docente	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	0.250	0.282	0.273
Regular	0.126	0.100	0.123
Buena/ Excelente	0.397	0.664	-0.070

Puntuaciones confiables.

Gráfico 43. Mapa Perceptual entre Calidad de la Gestión Académico Administrativa y Desempeño Docente.

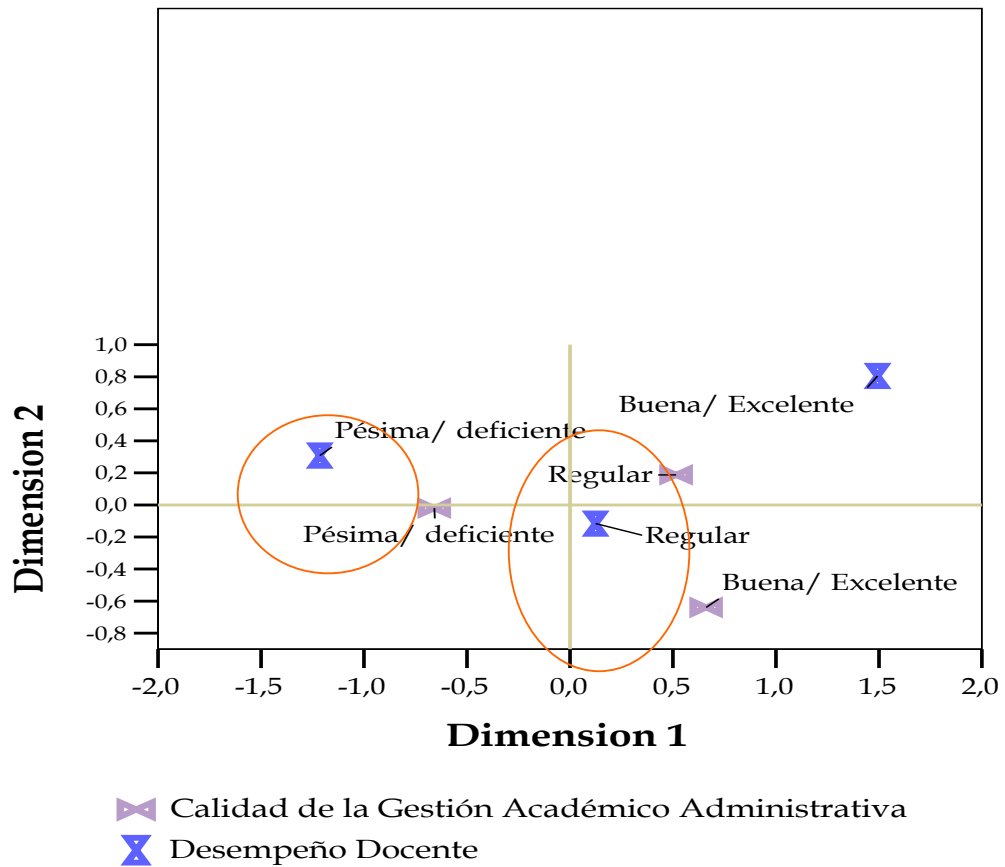


Tabla 45. Ambiente Físico y Responsabilidad.

Ambiente Físico	Responsabilidad			Total
	Pésimo/ Deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Pésimo/ Deficiente	23	28	7	58
Regular	6	18	10	34
Buena/ Excelente	4	7	3	14
Total	33	53	20	106

Análisis de correspondencia. Prueba de independencia: estadístico chi-2: 6.935 (p-valor=1.39). Inercia: 100%

Tabla 46. Ambiente Físico y Responsabilidad - Puntos confidenciales fila.

Ambiente Físico	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	0.10	0.21	- 0.09
Regular	0.17	0.39	0.19
Buena Excelente	0.50	1.81	0.08

Puntuaciones confiables.

Tabla 47. Ambiente Físico y Responsabilidad - Puntos confidenciales columna.

Responsabilidad	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	0.18	0.57	0.08
Regular	0.21	0.70	-0.02
		0.92	-0.12
Buena/ Excelente	0.29		

Puntuaciones confiables.

Tabla 48. Ambiente Físico y Dominio Científico y Tecnológico.

Ambiente Físico	Dominio Científico y Tecnológico.			Total
	Pésimo/ Deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Pésimo/ Deficiente	17	27	14	58
Regular	8	21	5	34
Buena/ Excelente	2	8	4	14
Total	27	56	23	106

Análisis de correspondencia. Prueba de independencia: estadístico chi-2: 3.299 (p-valor= 0.509). Inercia: 64.3%

Tabla 49. Ambiente Físico y Dominio Científico y Tecnológico Puntos confidenciales fila.

Ambiente Físico	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	0.22	0.53	-0.85
Regular	0.44	0.78	0.92
Buena/ Excelente	1.75	0.46	-0.66

Puntuaciones no confiables.

Tabla 50. Ambiente Físico y Dominio Científico y Tecnológico - Puntos confidenciales columna.

Dominio científico tecnológico	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación 1-2
	1	2	
Pésima/ deficiente	1.01	0.59	-0.94
Regular	0.15	0.55	-0.54
Buena/ Excelente	0.99	0.73	0.95

Puntuaciones no confiables.

Tabla 51. Ambiente Físico y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos.

Ambiente Físico	Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos			Total
	Pésimo/ Deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Pésimo/ Deficiente	18	35	5	58
Regular	11	15	8	34
Buena/ Excelente	1	8	5	14
Total	30	58	18	106

Análisis de correspondencia. Prueba de independencia: estadístico chi-2: 9.753 (p-valor= 0.045). Inercia: 80%

Tabla 52. Ambiente Físico y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos - Puntos confidenciales fila.

Ambiente Físico	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	0.14	0.15	-0.75
Regular	0.40	0.18	-0.32
Buena/ Excelente	0.45	0.47	0.88

Puntuaciones no confiables.

Tabla 53. Ambiente Físico y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos - Puntos confidenciales columna.

Dominio científico tecnológico	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	1.01	0.59	-0.94
Regular	0.15	0.55	-0.54
Buena/ Excelente	0.99	0.73	0.95

Puntuaciones no confiables.

Tabla 54. *Gestión Académica y Responsabilidad.*

Gestión Académica	Responsabilidad			Total
	Pésimo/ Deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Pésimo/ Deficiente	12	5	1	18
Regular	21	40	15	76
Buena/ Excelente	0	8	4	12
Total	33	53	20	106

Análisis de correspondencia. Prueba de independencia: estadístico chi-2: 16.937 (p-valor= 0.002). Inercia: 99.6%

Tabla 55. *Gestión Académica y Responsabilidad - Puntos confidenciales fila.*

Gestión Académica	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	
Pésima/ deficiente	0.234	0.382	0.069
Regular	0.135	0.210	0.075
Buena/ Excelente	0.229	0.759	0.218

Puntuaciones confiables.

Tabla 56. *Gestión Académica y Responsabilidad - Puntos confidenciales columna.*

Responsabilidad	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	
Pésima/ deficiente	0.131	0.113	0.101
Regular	0.146	0.300	0.353
Buena/ Excelente	0.255	0.622	0.456

Puntuaciones confiables.

Existe una relación entre las categorías de la Responsabilidad del docente y la Gestión Académica (ver tabla 54 gráfico 44). Pues los estudiantes que opinan que la Gestión Académica es pésima/ deficiente también tienden a opinar que la Responsabilidad del docente es pésimo/deficiente. De la misma forma que si la Gestión Académica es buena/excelente también tienden a opinar que la Responsabilidad del docente es buena/excelente.

Gráfico 44. Mapa Perceptual entre Gestión Académica y Responsabilidad

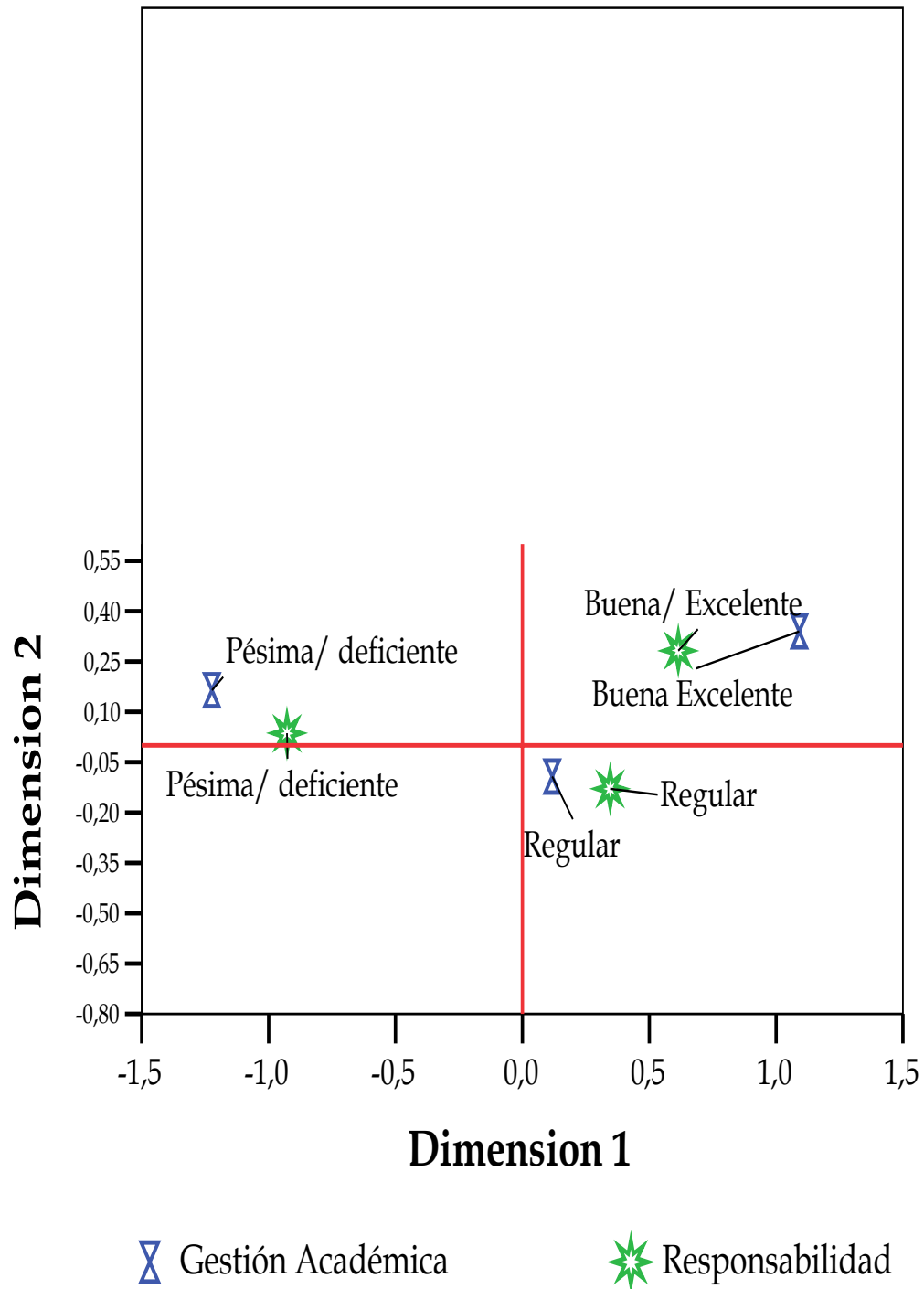


Tabla 57. *Gestión Académica y Dominio Científico Tecnológico.*

Gestión Académica	Dominio Científico Tecnológico			Total
	Pésimo/ Deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Pésimo/ Deficiente	8	9	1	18
Regular	17	43	16	76
Buena/ Excelente	2	4	6	12
Total	27	56	23	106

Análisis de correspondencia. Prueba de independencia: estadístico chi-2: 10.895 (p-valor= 0.028).

Inercia: 83.8%

Tabla 58. *Gestión Académica y Dominio Científico Tecnológico - Puntos confidenciales fila.*

Gestión Académica	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	
Pésima/ deficiente	0.375	0.321	0.596
Regular	0.195	0.089	-0.032
Buena/ Excelente	0.540	0.462	-0.745

Puntuaciones confiables.

Tabla 59. *Gestión Académica y Dominio Científico Tecnológico - Puntos confidenciales columna.*

Dominio Científico Tecnológico	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	
Pésima/ deficiente	0.354	0.231	0.513
Regular	0.251	0.142	-0.443
Buena/ Excelente	0.241	0.331	-0.627

Puntuaciones confiables.

Existe una relación entre las categorías la Gestión Académica y el Dominio Científico - Tecnológico del docente (ver tabla 57 gráfico 45). Pues los estudiantes que opinan que la Gestión Académica es pésima/ deficiente también tienden a opinar que la el Dominio Científico - Tecnológico del docente es pésimo/deficiente. De la misma forma que si la Gestión Académica es buena/excelente también tienden a opinar que el Dominio Científico - Tecnológico del docente es buena/excelente.

Gráfico 45. Mapa Perceptual entre Gestión Académica y Dominio Científico Tecnológico

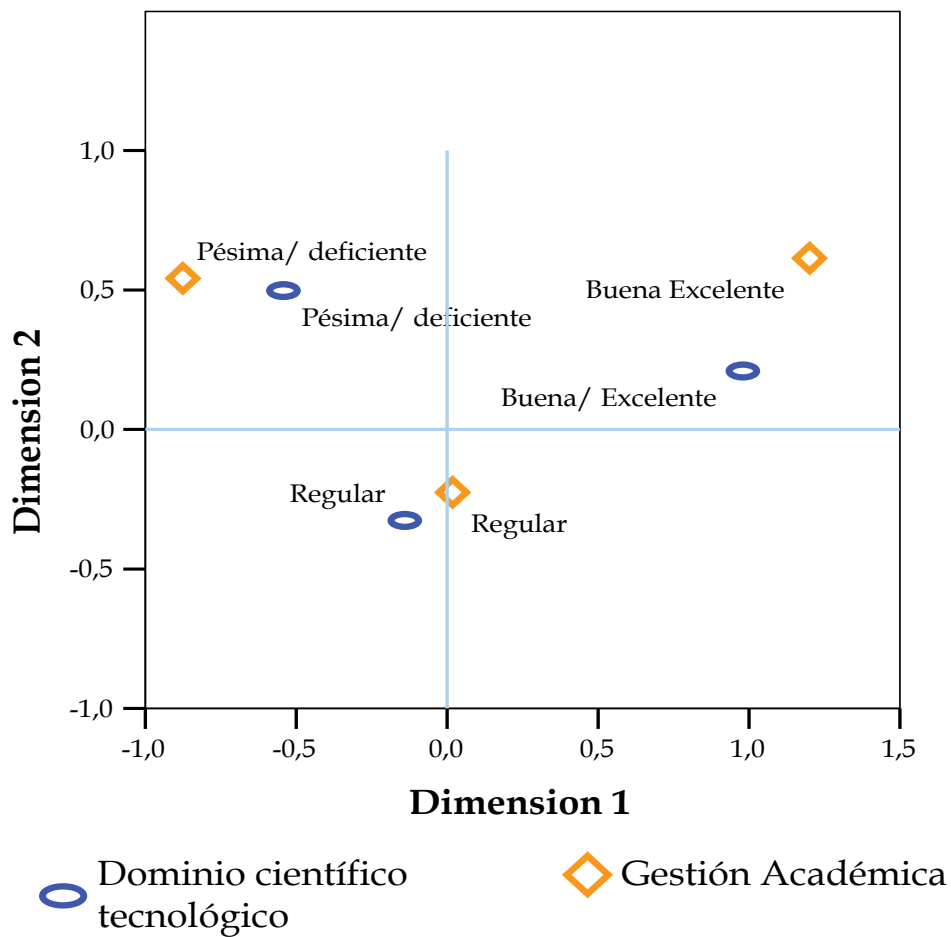


Tabla 60. *Gestión Académica y Relaciones Interpersonales - Formación en Valores Éticos.*

Gestión Académica	Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos			Total
	Pésimo/ Deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Pésimo/ Deficiente	8	9	1	18
Regular	22	42	12	76
Buena/ Excelente	0	7	5	12
Total	30	58	18	106

Análisis de correspondencia. Prueba de independencia: estadístico chi-2: 10.924 (p-valor= 0.027). Inercia: 99.5%

Tabla 61. *Gestión Académica y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos - Puntos confidenciales fila.*

Gestión Académica	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	0.318	0.559	-0.164
Regular	0.142	0.195	-0.056
Buena/ Excelente	0.274	0.415	0.112

Puntuaciones confiables.

Gráfico 46. Mapa Perceptual entre Gestión Académica y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos

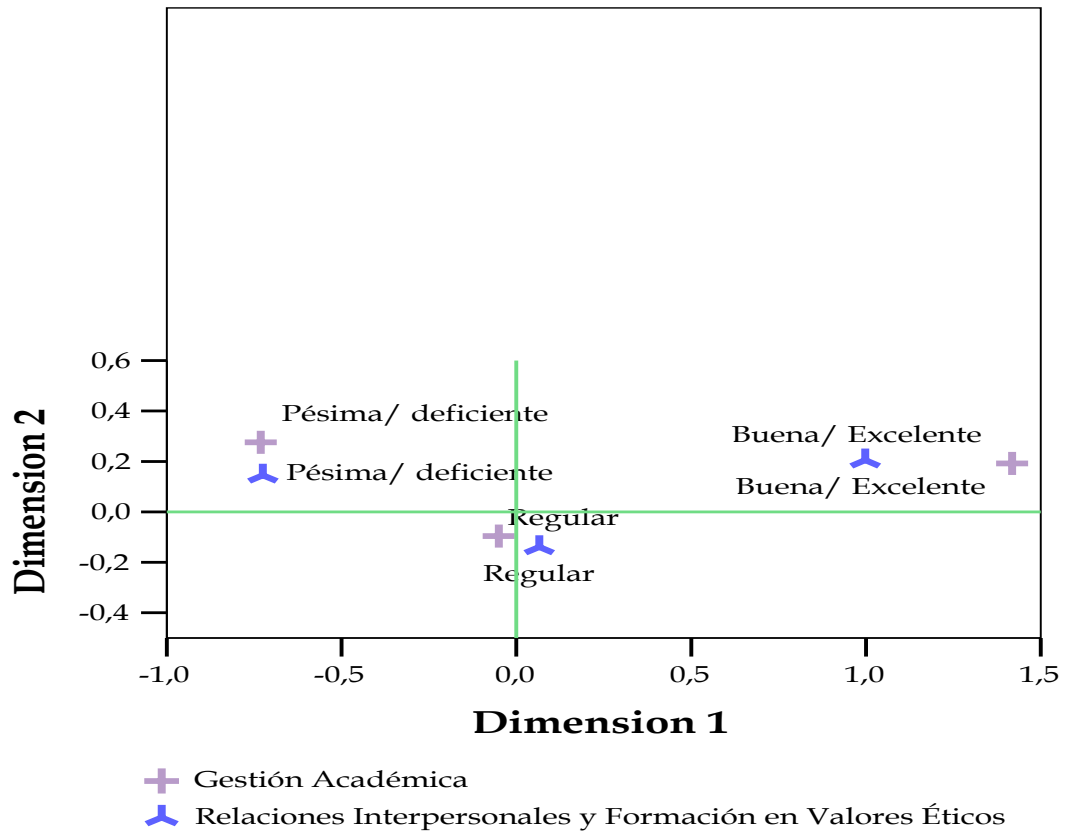


Tabla 62. Gestión Académica y Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos - Puntos confidenciales columna.

Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	
Pésima/ deficiente	0.144	0.308	-0.093
Regular	0.193	0.283	0.079
Buena/ Excelente	0.324	0.417	0.112

Puntuaciones confiables.

Existe una relación entre las categorías de la Gestión Académica y la Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos del docente (ver tabla 51 gráfico 46). Pues los estudiantes que opinan que la Gestión Académica es pésima/ deficiente también tienden a opinar que la la Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos del docente es pésimo/deficiente. De la misma forma que si la Gestión Académica es buena/excelente también tienden a opinar que el la Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos del docente es buena/excelente.

Tabla 63. *Ambiente Físico y Desempeño Docente.*

Ambiente Físico	Desempeño Docente			Total
	Pésimo/ Deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Pésimo/ Deficiente	13	42	3	58
Regular	3	29	2	34
Buena/ Excelente	0	13	1	14
Total	16	84	6	106

Análisis de correspondencia. Prueba de independencia: estadístico chi-2: 5.965 (p-valor= 0.202). Inercia: 99.9%

Tabla 64. *Ambiente Físico y Desempeño Docente - Puntos confidenciales fila.*

Ambiente Físico	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	
Pésima/ deficiente	0.103	0.164	-0.096
Regular	0.231	0.704	-0.033
Buena/ Excelente	0.157	1.035	0.002

Puntuaciones confiables.

Tabla 65. *Ambiente Físico y Desempeño Docente - Puntos confidenciales columna.*

Desempeño Docente	Desviación estandar en la dimensión:		Correlación
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	0.186	0.096	-0.036
Regular	0.078	0.168	-0.149
Buena/ Excelente	0.843	2.273	0.089

Puntuaciones confiables.

Tabla 66. *Gestión Académica y Desempeño Docente.*

Gestión Académica	Desempeño Docente			Total
	Pésimo/ Deficiente	Regular	Buena/ Excelente	
Pésimo/ Deficiente	7	11	0	18
Regular	9	64	3	76
Buena/ Excelente	0	9	3	12
Total	16	84	6	106

Análisis de correspondencia. Prueba de independencia: estadístico chi-2: 19.448 (p- valor= 0.001). Inercia: 79.1

Tabla 67 *Gestión Académica y Desempeño Docente - Puntos confidenciales fila.*

Gestión Académica	Desviación estandar en la		Correlación
	dimensión:		
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	0.484	0.457	0.752
Regular	0.236	0.085	0.235
Buena/ Excelente	0.622	0.511	-0.764

Puntuaciones confiables.

Tabla 68. *Gestión Académica y Desempeño Docente - Puntos confidenciales columna*

Desempeño Docente	Desviación estandar en la		Correlación
	Dimensión:		
	1	2	1-2
Pésima/ deficiente	0.528	0.491	0.693
Regular	0.207	0.080	0.435
Buena/ Excelente	1.017	0.688	0.740

Puntuaciones confiables.

Existe una relación entre las categorías del Desempeño Docente y la Gestión Académica (ver tabla 57 gráfico 47). Pues los estudiantes que opinan que la Calidad de la Gestión Académico Administrativa es pésima/ deficiente también tienden a opinar que el Desempeño Docente es pésimo/deficiente. De la misma forma que si la Calidad de la Gestión Académico Administrativa es regular también tienden a opinar que el Desempeño Docente es regular.

Gráfico 47. Mapa Perceptual entre Gestión Académica y Desempeño Docente.

