



UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

LINEAMIENTOS GENERALES DE MEJORA PARA LA GESTIÓN
DEL PROCESO FORMATIVO DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA – ESPECIALIDAD CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y FILOSOFÍA – FACHSE. UNPRG.

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN UNIVERSITARIA

AUTOR

Lic. ROLANDO MARCELO DEJO DEJO

ASESOR

Dr. MARIO SABOGAL AQUINO

LAMBAYEQUE – PERÚ

2017

**LINEAMIENTOS GENERALES DE MEJORA PARA LA GESTIÓN
DEL PROCESO FORMATIVO DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA – ESPECIALIDAD CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y FILOSOFÍA – FACHSE. UNPRG.**

PRESENTADO POR:

Lic. ROLANDO MARCELO DEJO DEJO
AUTOR

Dr. MARIO SABOGAL AQUINO
ASESOR

APROBADA POR:

Dra. ROSA ELENA SÁNCHEZ RAMÍREZ
PRESIDENTE

Dr. JOSÉ VENEGAS KEMPER
SECRETARIO

DR. FELIX LÓPEZ PAREDES
VOCAL DE JURADO

DEDICATORIA

A mi esposa e hija.

AGRADECIMIENTO

A Mario Sabogal Aquino por su apoyo y motivación como asesor
y a Marcela Dejo Lalopú por su ayuda en el camino.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I: ESTUDIO FACTOPERCEPTIBLE DEL PROCESO FORMATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE CIENCIAS HITÓRICO SOCIALES Y FILOSOFÍA	
1.1. Ubicación	15
1.1.1. Naturaleza de la Investigación	15
1.1.2. Ubicación de la Investigación	16
1.1.2.1. Breve Reseña Histórica y Cultural de Lambayeque	16
1.1.2.2. Descripción Geográfica de la Región Lambayeque	18
1.1.2.3. Resumen de Indicadores Socio-Económicos de la Región de Lambayeque¹	21
1.2. Evolución Histórica y Tendencial del Problema.....	23
1.3. Características del Problema.....	25
1.3.1. Indicadores	27
1.3.2. Definiciones de Indicadores	28
1.4. Metodología	29
1.4.1. Diseño de la Investigación.....	29
1.4.2. Hipótesis.	29
1.4.3. Diseño de la Investigación y de la Contrastación de la Hipotesis.	30
1.4.4. Población y Muestra	30
1.4.5. Materiales, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	30
1.4.6. Métodos y Procedimientos para la Recolección de Datos.	31
1.4.7. Análisis Estadístico de los Datos	31
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Gestión	33
2.1.1. Concepto de Gestión	33

2.1.2. Los Niveles de la Gestión	34
2.1.3. Las Funciones de la Gestión	34
2.1.3.1. Planificar:	34
2.1.3.2. Organizar:	35
2.1.3.3. Dotar de Personal:	35
2.1.3.4. Dirigir:	35
2.1.3.5. Controlar:	36
2.1.4. Roles Gerenciales	36
2.1.4.1. Interpersonal:	36
2.1.4.2. Informativo:	36
2.1.4.3. Decisorio:	36
2.1.5. Aptitudes Gerenciales	36
2.1.5.1. Aptitudes Intelectuales:	37
2.1.5.2. Aptitudes de Relaciones Humanas o Interpersonales:	37
2.1.5.3. Aptitudes Técnicas:	37
2.2. Gestión Universitaria	40
2.2.1. La gestión de la Totalidad	40
2.2.2. La Gestión de la “Institución”	42
2.2.3. La Gestión como Gobierno y como Administración	43
2.2.4. La Especificidad de la Gestión Universitaria	45
2.3. Proceso Formativo	47
2.3.1. Concepto de Proceso Formativo	47
2.4. La Gestión del Proceso Formativo	50
2.4.1. La Gestión del Proceso Formativo desde la Experiencia Cubana.	50
2.4.1.1. Procesos formativos:	50
2.4.1.2. La Gestión de la Docencia	53
2.4.2. La Experiencia del SINEACE	54
2.4.2.1. Política del aseguramiento de la calidad de la educación superior	54
2.4.3. Esquemas Propuestos por el SINEACE Referentes a la Gestión del proceso formativo.	55
2.5. Delimitaciones Conceptuales	56
CAPÍTULO III: RESULTADOS, MODELO TEÓRICO Y PROPUESTA	15

3.1. Resultados	58
3.1.1. Tablas y Gráficos	58
3.1.2. Discusión de Resultados.....	78
3.2. Propuesta del Modelo Teórico para la Elaboración de los Lineamientos Generales de mejora para la Gestión del Proceso Formativo de la Carrera de Educación Secundaria en la Especialidad de CCHHSS y Filosofía.	81
3.3. Propuesta de Lineamientos Generales de mejora para la Gestión del Proceso Formativo de la Carrera de Educación Secundaria– Especialidad Ciencias Histórico Sociales y Filosofía	82
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
LINKOGRAFÍA.....	94
ANEXOS	95

RESUMEN

La presente investigación se ha desarrollado en la Facultad de Ciencias Histórico, Sociales y Educación, de la UNPRG. Estudia las deficiencias en la gestión del proceso formativo de la carrera de educación secundaria – especialidad de ciencias históricas sociales y filosofía y propone como medida de solución Lineamientos Generales de Mejora para la Gestión del Proceso Formativo, sustentado en las teorías de gestión empresarial, gestión universitaria y del proceso formativo en sí.

Defiende las siguiente hipótesis: Si se diseña y aplica lineamientos generales de mejora para la gestión del proceso formativo de la carrera de educación secundaria– especialidad ciencias histórico sociales y filosofía, basado en un diagnóstico de las deficiencias de la actual gestión del proceso formativo de la carrera profesional, entonces se logrará desarrollar las capacidades, competencias, habilidades, aptitudes y actitudes profesionales en los estudiantes de la carrera de educación secundaria– especialidad ciencias histórico sociales y filosofía.

Para tales efectos se realizaron las siguientes tareas: 1. Aproximaciones metodológicas para identificar los niveles alcanzados por la situación problemática a través de la elaboración de los cuadros estadísticos; luego se realizó el análisis e interpretación de los datos. 2. Con la finalidad de sustentado teóricamente la investigación se seleccionó y jerarquizo las teorías prevista en la planificación; estas sirvieron para el análisis e interpretación de los datos, la descripción y explicación permanente de la problemática y 3. Para, la elaboración de la Propuesta de Solución, es decir los Lineamientos Generales de Mejora para la Gestión del Proceso Formativo.

Palabras clave: gestión del proceso formativo.

ABSTRACT

The present research was developed in the Faculty of Historical Sciences, Social and Education, of the UNPRG. It studies the deficiencies in the management of the training process of the secondary education career - specialty of historical social sciences and philosophy and proposes as a solution measure General Guidelines for Improvement for the Management of the Formative Process, based on theories of business management, university management And of the formative process itself.

Defends the following hypotheses: If general improvement guidelines are designed and applied for the management of the training process of the secondary education career - specialty social historical sciences and philosophy, based on a diagnosis of the deficiencies of the current management of the training process of the Career, then it will be possible to develop the skills, competencies, skills, aptitudes and professional attitudes in the students of the secondary education career - specialty social historical sciences and philosophy.

For these purposes, the following areas were carried out: 1. Methodological approaches to identify the levels reached by the problematic situation through the elaboration of the statistical tables; Then the analysis and interpretation of the data was performed. 2. With the purpose of theoretically supported the research was selected and hierarchical theories planned in the planning; These were used for the analysis and interpretation of the data, the description and permanent explanation of the problem and 3. For the preparation of the Solution Proposal, ie the General Guidelines for Improvement for the Management of the Training Process.

Keywords: management of the training process.

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual se observa una deficiencia en la formación profesional de la carrera de educación, esto se evidencia cuando los recién egresados no cumplen con las expectativas laborales del mercado, debido a que presentan escaso nivel académico, insuficiente conocimiento de las normas estatales, mal uso de la didáctica o el no uso de la didáctica, deficiencia en la planificación del área, escasa práctica docente, etc. Esto se debe en mayor parte a la forma como se gestiona el proceso formativo en la carrera de educación. La región Lambayeque presenta también este problema. Las facultades de educación de las diferentes universidades de la región presentan problemas en la gestión del proceso formativo de sus carreras. En la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de Educación de la FACHSE es más notorio el problema de la deficiencia en la gestión del proceso formativo, por ejemplo: la relevancia curricular de los planes de estudio perennizados desde el año 1998, sus programas de enseñanza, al parecer no logran contribuir al logro de aquellas competencias, por lo tanto las exigencias del encargo social, el compromiso y la conciencia deontológica como educador al egresar de la carrera de educación puede verse perjudicada. Analizando que la Escuela de Educación de la FACHSE muestra una deficiente gestión en el proceso formativo, y que esta deficiencia tiene como consecuencia: bajo rendimiento académico, poco interés vocacional, escasa práctica docente, poca investigación científica, etc. surge la idea de llevar a cabo un estudio sobre LA GESTIÓN DEL PROCESO FORMATIVO DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA– ESPECIALIDAD CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y FILOSOFÍA. Dicho todo esto, cabe aclarar que, los egresados de educación secundaria – especialidad Ciencias Histórico Sociales y filosofía pueden desempeñarse trabajando como:

- Docentes en la EBR por la educación estatal en las áreas: Formación Ciudadana y Cívica; Persona, Familia Y Relaciones Humanas e Historia, Geografía Y Economía.
- Docentes en la EBR por la educación privada en las áreas: Historia, Geopolítica, Economía, Psicología, Lógica, Cívica y Filosofía.
- Docentes en la educación superior en las áreas: Ciencias Sociales, Filosofía, Cívica e Historia.
- Docentes en la educación superior en: cualquier área relacionada a la Educación, Pedagogía y Didáctica

Este estudio se hace con el fin de identificar las deficiencias en la gestión del proceso formativo de la carrera de educación secundaria – especialidad ciencias histórico sociales y filosofía y proponer lineamientos de mejora a la mencionada gestión, además de motivar y despertar el interés sobre este problema que presenta la escuela de educación y muchas otras escuelas profesionales a nivel nacional.

Actualmente en la carrera de educación secundaria– especialidad Ciencias Histórico Sociales y filosofía se aprecia que los estudiantes y egresados tienen un gran descontento por el servicio formativo que brinda la escuela de educación, este deficiente servicio es consecuencia de una inapropiada gestión del proceso formativo. Cabe resaltar el bajo nivel académico de los estudiantes de educación en las asignaturas de su especialidad – en sus ciencias respectivas, esto con lleva a tener como egresado a un profesional de baja calidad con respecto a su formación académica. Además la didáctica aplicada y los contenidos tratados por los docentes en su mayoría no se rige a una programación o programa establecido, se observa en su enseñanza demasiada improvisación y descuido teñida de una educación tradicional – vertical. Este problema es de gran preocupación, ya que la Facultad seguirá acaparando cada año más estudiantes universitarios en la especialidad de educación, si no se hace un estudio y/o actualización en la gestión del proceso formativo de la carrera de educación secundaria– especialidad ciencias histórico sociales y filosofía, se seguirá sin desarrollar todas las potencialidades, habilidades y capacidades de los estudiantes, y como consecuencia se tendrá una deficiente formación profesional. Es necesario identificar las dificultades en la gestión del proceso formativo de la carrera de educación secundaria – especialidad de Ciencias Histórico Sociales y filosofía, y subsanarlas, para ello se planteara una opción de solución a las dificultades identificadas, a través de lineamientos generales de mejora. En este sentido se ha elaborado la siguiente Matriz de Relaciones:

El problema

Se observa en el proceso de gestión de la carrera de Ciencias Histórico Social y Filosofía de la FACHSE en la UNPRG, deficiencias el proceso formativo Esto se manifiesta en el inapropiado desarrollo de los subprocesos de la formación profesional; lo que trae como consecuencias egresados con muchas limitaciones en sus modos de actuación.

Objeto de estudio

La gestión del proceso formativo de la carrera de Ciencias Histórico Social y Filosofía de la FACHSE en la UNPRG.

Campo de Acción

Es el proceso de elaboración de los Lineamientos Generales de mejora para la gestión del proceso formativo.

Objetivo General

Elaborar y sustentar los Lineamientos Generales, sustentados en las teorías de las Ciencias de la Educación referidas a la Gestión, Gerencia y Procesos educativos que permitan superar las deficiencias el proceso formativo de la carrera de Ciencias Histórico Social y Filosofía de la FACHSE en la UNPRG.

Hipótesis

Si se diseña y aplica lineamientos generales de mejora para la gestión del proceso formativo de la carrera de Educación Secundaria– especialidad Ciencias Histórico Sociales y Filosofía, basado en las teorías de las Ciencias de la Educación referidas a la Gestión, Gerencia y Procesos educativos, entonces se logrará desarrollar las capacidades, competencias, habilidades, aptitudes y actitudes profesionales en los estudiantes de la carrera de educación secundaria– especialidad ciencias histórico sociales y filosofía.

Objetivos específicos

1. Identificar los niveles alcanzados por la situación problemática a través de la elaboración de los cuadros estadísticos; para luego realizar el análisis e interpretación de los datos.

2. Seleccionar las teorías prevista en la planificación; estas sirvieron para el análisis e interpretación de los datos, la descripción y explicación permanente de la problemática y

3. Elaborar la Propuesta de Solución, es decir los Lineamientos Generales de Mejora para la Gestión del Proceso Formativo.

El informe de investigación se divide en tres capítulos: Capítulo I: Estudio factoperceptible del proceso formativo de los estudiantes de la carrera de ciencias histórico,

sociales y filosofía. Capítulo II: Marco teórico. Capítulo II: Resultados, modelo teórico y propuesta.

**CAPÍTULO I: ESTUDIO
FACTOPERCEPTIBLE DEL PROCESO
FORMATIVO DE LOS ESTUDIANTES
DE LA CARRERA DE CIENCIAS
HITÓRICO SOCIALES Y FILOSOFÍA**

CAPÍTULO I: ESTUDIO FACTOPERCEPTIBLE DEL PROCESO FORMATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y FILOSOFÍA

1.1. Ubicación

1.1.1. Naturaleza de la Investigación

La presente investigación tiene por finalidad proponer Lineamientos Generales de Gestión para mejorar el proceso formativo en la Carrera de Educación Secundaria – Especialidad de Ciencias Histórico Social y Filosofía. Para lograrlo el investigador va a realizar primero un diagnóstico del proceso formativo de los estudiantes de la carrera de educación secundaria – especialidad de ciencias histórico sociales y filosofía, seguidamente va a realizar otro diagnóstico, pero esta vez, de la gestión de dicho proceso formativo. Para lograr un diagnóstico objetivo va emplearse un conjunto de técnicas e instrumentos de recojo de información que tengan como objeto de investigación los diferentes procesos del proceso formativo y de la gestión del proceso formativo.

Una vez terminado el recojo de información pasaremos a analizar los datos. El análisis consiste en relacionar y contrastar los datos recogidos con la teoría seleccionada para la presente investigación; esto nos llevará a lograr un análisis objetivo que se convertirá en nuestro diagnóstico del proceso formativo y de la gestión del proceso formativo.

Después de terminar nuestro diagnostico proseguiremos a elaborar los lineamientos generales de mejora para la gestión del proceso formativo de la carrera de educación secundaria – especialidad ciencias histórico sociales y filosofía, basándonos en todo momento de conocimientos de gestión empresarial, gestión universitaria, gestión del proceso formativo y del proceso formativo en si, encontrados en nuestro marco teórico.

1.1.2. Ubicación de la Investigación

La presente investigación se ha desarrollado en la Carrera de Educación Secundaria – especialidad de Ciencias Histórico Sociales y Filosofía de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo ubicada en el distrito de Lambayeque, provincia de Lambayeque, región de Lambayeque. Dentro de este contexto es que la investigación nuclea los propósitos, y el centro es el conjunto de estudiantes, estos estudiantes tienen como características sociales: pertenecer en su gran mayoría a la clase baja o clase media emergente y tener gran población que pertenecen a las regiones de Cajamarca y Amazonas.

1.1.2.1. Breve Reseña Histórica y Cultural de Lambayeque

La región de Lambayeque se caracteriza por un intenso y generalizado proceso de ocupación temprana y serranías adyacentes, determinado por antecedentes previos de asentamientos pre-cerámicos, el desarrollo relativamente temprano de tecnología agraria y domesticación de plantas, la emergencia de centros ceremoniales con arquitectura compleja, estratégicamente ubicados en las cabeceras de cada uno de los valles, en una zona ecológica que permite rápido acceso, control e influencia hacia la sierra alta y tierras bajas que corresponden a una unitaria tradición cultural norserrana que alcanza niveles de influencia hasta los valles medios de la costa e incluyen los valles de Jequetepeque por el sur y Olmos por el norte, asociada la llamada cultura Pacompampa y a las tradiciones de la vertiente oriental. Sus primitivos habitantes han jugado un importante rol en el proceso creativo y evolución de la temprana cultura peruana, su territorio estuvo ocupado por la Cultura Gallinazo, sobre cuya base se desarrolló en seguida la Cultura Moche. La Cultura Moche se inicia alrededor del año 0 de la era cristiana y finaliza alrededor del año 750 D.C. Se desarrolló en toda la Costa Norte del Perú, en algunos lugares como los valles Chicama y Moche terminó antes del año 600 y en otros, como en Pampagrande (Chiclayo), duró hasta el citado año 750 D.C. Mientras la Cultura Lambayeque corresponde a los períodos del horizonte medio y

del desarrollo regional tardío o intermedio tardío. Se inicia alrededor del año 700 de la era cristiana y se mantiene incluso bajo el dominio colonial español (1532), sufriendo en ese periodo el dominio Chimú desde 1530, y el dominio inka desde 1470.

En la época de la independencia y emancipación, siendo Trujillo la mayor de las Intendencias en que estaba dividido el Perú, abarcaba los actuales departamentos de Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Cajamarca y Amazonas, entre las poblaciones más importantes de la Intendencia de Trujillo estaban las Villas de Lambayeque, las que destacaban por su actividad, su cultura y su comercio.

En la época Republicana, la creación del departamento de Lambayeque con su capital la ciudad de Chiclayo, el 1º de diciembre de 1874, concentró en Chiclayo el poder político, judicial, administrativo, comercial, industrial, educativo, cultural, eclesiástico y militar, así como la conexión de la ciudad de Chiclayo con el mundo externo a través de la exportación del azúcar y otros productos, utilizando para ello los ferrocarriles y los puertos de Eten y Pimentel.

Casi la totalidad del departamento presenta una dilatada llanura de terreno exuberante, surcado por los ríos La Leche, Lambayeque, Zaña, etc., que corren de Este a Oeste, para desembocar en el mar. La franja de la playa, comprende una extensión de noventa millas marinas, que se dirige de sureste a noreste, rodeada de pequeños médanos de arena, su inmensidad marítima está limpia de escollos y arrecifes, sin peligro para la navegación.

La franja desciende hacia el mar y el oleaje rompe más o menos a 500 metros a la orilla, accesible para lanchas de madera y caballitos de totora, que constituyen atractivo para la industria turística, que es la principal actividad de los puertos y caletas del litoral. La altura oscila

entre los 4 m.s.n.m. (distrito de Pimentel - provincia de Chiclayo) y en la sierra a 3 078 m.s.n.m. (distrito de Incahuasi - provincia de Ferreñafe). Está irrigado por los ríos Olmos, Motupe, La Leche, Chancay, Zaña, Cascajal, Riachuelo, San Cristóbal, que tiene caudal propio. El río Chancay es el más importante y recibe aguas del río Chotano antes de la represa de Tinajones y da origen a los canales Taymi, Lambayeque,

Pátapo y al río Reque; este último conocido también como río Eten, antes de su desembocadura al mar.

1.1.2.2. Descripción Geográfica de la Región Lambayeque

Superficie

El territorio del departamento de Lambayeque es el segundo más pequeño de la República del Perú, después del Departamento de Tumbes. Está integrado por un sector continental y un sector insular.

La superficie del sector continental mide 14 213,30 km² y está conformada por las tres provincias de la Región. De ellos corresponden 3 161.48 km² a la Provincia de Chiclayo, 1 705.19 km² a la Provincia de Ferreñafe y 9 346.63 km² a la Provincia de Lambayeque.

La superficie del sector insular mide 18.00 km² y está conformada por dos islas: la Islas Lobos de Afuera (2.36 km²) y la Isla Lobos de Tierra (16.00 km²), que forman parte de la Provincia de Lambayeque.

La superficie total de todo el departamento de Lambayeque, sumados ambos sectores continental e insular hace un total de 14.231,30 km².

Ubicación



Ubicación del departamento de Lambayeque en el norte del Perú.

El departamento de Lambayeque está situado en la costa norte del territorio peruano, a 765 kilómetros de la capital de la república (Lima).

- Limita al norte con las provincias de Sechura, Piura, Morropón y Huancabamba, del departamento de Piura.
- Limita al este con las provincias de Jaén, Cutervo, Chota, Santa Cruz y San Miguel, del departamento de Cajamarca.
- Al oeste es ribereño con el Océano Pacífico.
- Limita al sur con la provincia de Chepén, del departamento de La Libertad.

Relieve

Aproximadamente las 9 décimas partes del departamento corresponden a la región costa y yunga y la décima a la Sierra (Cañaris e Incahuasi).

La Costa o Chala, comprenden entre los cero metros hasta los 500 m.s.n.m.; está constituida por extensas planicies aluviales, unas surcadas por ríos y otras cubiertas de arena, estas planicies son mucho más extensas que la de los departamentos del Sur, se ven interrumpidas por cerros rocosos sin vegetación que pueden elevarse desde los 200 a los 1000 m.s.n.m.

Las serranías del departamento se encuentran en los contrafuertes de la cordillera occidental y llegan a los 3000 y 3500 m.s.n.m.

- *Abras*: Tembladera (a 3.650 msnm) en Ferreñafe; Quesería (a 2.550 msnm) en Lambayeque; Escalera (a 1.600 msnm) en Lambayeque.

Climatología

El clima es semitropical; con alta humedad atmosférica y escasas precipitaciones en la costa sur. La temperatura máxima puede bordear los 35 °C (entre enero y abril) y la mínima es de 15 °C (mes de julio). La temperatura promedio anual de 22,5 °C.

En verano fluctúa entre 20 °C como mínimo y 35 °C como máximo; cuando el tiempo es caluroso, lo cual sucede de manera esporádica, la temperatura fluctúa entre 25-35 °C. En invierno la temperatura mínima es de 15 °C y máxima de 24 °C. Por lo general a medida que se aleja del mar avanzando hacia el este hasta los 500 msnm la temperatura se va elevando, sintiéndose principalmente a medio día un calor intenso, como se puede apreciar en Pucalá, Zaña, Chongoyape, Oyotún y Nueva Arica.

Hidrografía

La aguas de los ríos, cubre más del 95 % del agua utilizada en la agricultura, industria y uso doméstico. El agua subterránea es abundante pero poco empleada por el alto costo en la perforación de pozos tubulares y la falta de planificación de los cultivos.

Oceanografía

El mar de Grau o Pacífico peruano frente a las costas del departamento de Lambayeque tiene sus aguas templadas con temperatura medias de 19° C. a 20° C, debido a afloraciones de aguas que se producen frente al litoral y son transportadas por la Corriente de Humboldt. El Mar de Grau o Pacífico peruano, es muy rico en especies. La biomasa está constituida por peces pequeños, como la anchoveta y por peces medianos o grandes como las conchas de abanico, choros,

caracoles, etc. También existen en pequeñas islas (Lobos de Tierra y Lobos de Afuera) y algunas puntas del litoral, aves guaneras en gran variedad.

1.1.2.3. Resumen de Indicadores Socio-Económicos de la Región de Lambayeque¹

Población

- Población Proyectada 2010 1 207 589
- Población Proyectada 2009 1 196 655
- Tasa promedio de crecimiento anual 1993-2007 1,3%
- Tasa global de fecundidad 2009 (hijos por mujer) 2,1
- Tasa de mortalidad infantil 2009 (Por mil nacidos vivos) 19

Educación

- Tasa de analfabetismo de la población de 15 y más años, 2007 6,5%
- Tasa de asistencia escolar de la población de 6 a 11 años, 2009 92,6%
- Población de 15 y más años sin nivel educativo, 2009 8,6 %
- Población de 15 y más años con nivel de educación primaria, 2009 27,0%
- Población de 15 y más años con nivel de educación secundaria, 2009 42,3%
- Población de 15 y más años con estudios superiores, 2009 22,1%

Salud

- Población con seguro de salud, 2009 66,6%
- Población que padece alguna enfermedad, 2009 12,7 %
- Desnutrición crónica en niños menores de 5 años, según la OMS 18,2%
- Mujeres con atención prenatal por profesionales de la salud, 2009 97,0% (Informática, 2010)
- Nacimientos en establecimientos de salud público, 2009 69,4%

Empleo

- Población ocupada, 2009 95,9%
- Población desocupada, 2009 4,1 %
- Población ocupada con seguro de salud, 2009 59,1%

Pobreza

- Incidencia de la pobreza, 2009 31,8%

Vivienda y Hogar

- Viviendas con pared de ladrillo o bloque de cemento, 2009 48,9%
- Hogares con abastecimiento de agua por red pública dentro de la vivienda, 2009 76,4%
- Hogares con servicio higiénico por red pública dentro de la vivienda, 2009 68,0%
- Hogares que disponen de luz eléctrica, 2009 90,0 %
- Hogares con teléfono fijo, 2009 28,3 %
- Hogares con teléfono celular, 2009 72,5 %

Precios

- Inflación en la ciudad de Lambayeque, 2009 (Variación % anual) - 0,10%

Producto Bruto Interno

- PBI 2009 (Millones de nuevos soles de 1994) 4 742
- PBI (Variación % anual 2009/2008) 3,0 %
- PBI (Variación % promedio anual 2001-2009) 4,9 %
- PBI Per cápita, 2009 (Nuevos soles de 1994) 3 963

Tributos Internos

- Ingresos recaudados por la SUNAT, 2009 (Millones de nuevos soles) 265,5
- Porcentaje de participación del impuesto a la producción y consumo, 2009 47,5%

1.2. Evolución Histórica y Tendencial del Problema

En la sociedad actual se observa una deficiencia en la formación profesional de la carrera de educación, esto se evidencia cuando los recién egresados no cumplen con las expectativas laborales del mercado, debido a que presentan escaso nivel académico, insuficiente conocimiento de las normas estatales, mal uso de la didáctica o el no uso de la didáctica, deficiencia en la planificación del área, escasa práctica docente, etc.

Esto se debe en mayor parte a la forma como se gestiona el proceso formativo en la carrera de educación.

La región Lambayeque presenta también este problema. Las facultades de educación de las diferentes universidades de la región presentan problemas en la gestión del proceso formativo de sus carreras.

En la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de Educación de la FACHSE es más notorio el problema de la deficiencia en la gestión del proceso formativo, por ejemplo: la relevancia curricular de los planes de estudio perennizados desde el año 1998, sus programas de enseñanza, al parecer no logran contribuir al logro de aquellas competencias, por lo tanto las exigencias del encargo social, el compromiso y la conciencia deontológica como educador al egresar de la carrera de educación puede verse perjudicada.

Analizando que la Escuela de Educación de la FACHSE muestra una deficiente gestión en el proceso formativo, y que esta deficiencia tiene como consecuencia: bajo rendimiento académico, poco interés vocacional, escasa práctica docente, poca investigación científica, etc. surge la idea de llevar a cabo un estudio sobre LA GESTIÓN DEL PROCESO FORMATIVO DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA– ESPECIALIDAD CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y FILOSOFÍA.

Dicho todo esto, cabe aclarar que, los Egresados de Educación Secundaria – Especialidad Ciencias Histórico Sociales y Filosofía pueden desempeñarse trabajando como:

- Docentes en la EBR por la educación estatal en las áreas: Formación Ciudadana y Cívica; Persona, Familia Y Relaciones Humanas e Historia, Geografía Y Economía.
- Docentes en la EBR por la educación privada en las áreas: Historia, Geopolítica, Economía, Psicología, Lógica, Cívica y Filosofía.
- Docentes en la educación superior en las áreas: Ciencias Sociales, Filosofía, Cívica e Historia.
- Docentes en la educación superior en: cualquier área relacionada a la Educación, Pedagogía y Didáctica

Este estudio se da con el fin de identificar las deficiencias en la Gestión del proceso formativo de la Carrera de Educación Secundaria – Especialidad Ciencias Histórico Sociales y Filosofía y proponer lineamientos de mejora a la mencionada gestión, además de motivar y despertar el interés sobre este problema que presenta la escuela de educación y muchas otras escuelas profesionales a nivel nacional.

Actualmente en la Carrera de Educación Secundaria– Especialidad Ciencias Histórico Sociales y Filosofía se aprecia que los estudiantes y egresados tienen un gran descontento por el servicio formativo que brinda la escuela de educación, este deficiente servicio es consecuencia de una inapropiada gestión del proceso formativo.

Cabe resaltar el bajo Nivel Académico de los Estudiantes de Educación en las Asignaturas de su Especialidad – en sus Ciencias respectivas, esto conlleva a tener como Egresado a un Profesional de baja calidad con respecto a su formación académica. Además la didáctica aplicada y los contenidos tratados por los docentes en su mayoría no se rige a una programación o programa establecido, se observa en su enseñanza demasiada improvisación y descuido teñida de una educación tradicional – vertical.

Este problema es de gran preocupación, ya que la facultad seguirá acaparando cada año más estudiantes universitarios en la especialidad de educación, si no se hace un estudio y/o actualización en la gestión del proceso formativo de la carrera de educación secundaria– especialidad ciencias histórico sociales y filosofía, se seguirá sin

desarrollar todas las potencialidades, habilidades y capacidades de los estudiantes, y como consecuencia se tendrá una deficiente formación profesional.

Es necesario identificar las dificultades en la gestión del proceso formativo de la Carrera de Educación Secundaria – Especialidad de Ciencias Histórico Sociales y Filosofía, y subsanarlas, para ello se planteara una opción de solución a las dificultades identificadas, a través de lineamientos generales de mejora.

El problema de cómo gestionar el proceso formativo de una carrera profesional es un problema universal y muy importante en el Perú, ya que la universidad peruana debe explotar todas las capacidades, habilidades y potencialidades de sus estudiantes y de esta manera cuando egresen al mundo profesional sean el impulso que necesita el Perú para su desarrollo económico, institucional, social y espiritual.

1.3. Características del Problema

La gestión del Proceso Formativo de la Carrera de Educación Secundaria – Especialidad Ciencias Histórico Sociales y Filosofía tiene gran importancia debido a que la gestión es *la asunción y ejercicio de responsabilidades sobre un proceso (es decir, sobre un conjunto de actividades) lo que incluye:*

- *La preocupación por la disposición de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar.*
- *La coordinación de sus actividades (y correspondientes interacciones).*

La gestión del Proceso Formativo de la Carrera de Educación Secundaria – Especialidad Ciencias Histórico Sociales no satisface las necesidades de los estudiantes.

- Los estudiantes no sienten que haya rigurosidad académica en la enseñanza de las ciencias de su especialidad
- Por otro lado es escasa la técnica pedagógica de los catedráticos para el buen desempeño docente.
- Se observa también irregularidades en la responsabilidad de algunos catedráticos tanto por su inasistencia, impuntualidad o su escasa planificación.
- Las actividades curriculares casi no se programan a lo largo del ciclo, las visitas de estudio al patrimonio nacional rara vez se programan siendo esencial en la

carrera de educación secundaria – especialidad de ciencias histórico sociales y filosofía ya que esta, alberga la carrera el curso de historia del Perú I y II.

- El Currículo de la Carrera de Educación Secundaria – Especialidad de Ciencias Histórico Sociales y Filosofía no ha sido modificado pertinentemente ya que no se sigue una secuencia temática organizada.
- Por otro lado algunos catedráticos no cumplen con la ejecución del currículo.

Todo esto se debe a una deficiencia en la gestión del Proceso Formativo de la Carrera de Educación Secundaria – Especialidad de Ciencias Histórico Sociales y Filosofía. A una deficiencia en la ejecución de diferentes momentos de la Gestión del Proceso. A continuación vamos a relacionar algunos problemas del proceso formativo con su debido momento en la gestión de este.

- Planificación ----- Currículo
- Organización ----- escasa planificación para el buen desarrollo del ciclo académico por parte de los catedráticos
- Dirección /control /monitoreo ----- inasistencia, impuntualidad, por parte de catedráticos y estudiantes.
- Evaluación ----- falta de orientación del proceso formativo, ya que al no evaluar dicho proceso no se puede orientar objetivamente hacia una labor mejor
- Planteamiento de mejora ----- al carecer la gestión del proceso formativo de una evaluación objetiva no se establecen planes de mejora sustanciales para elevar la calidad del estudiante y del catedrático.

1.3.1. Indicadores

VI: Lineamiento Generales de mejora

VD 1: Gestión del Proceso Formativo

VD 2: Proceso Formativo

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES	INDICES	TECNICAS		
VI: lineamiento generales de mejora	Fundamentación		Pertinente No pertinente	FICHAJE		
	Diseño de los lineamientos generales de mejora		Pertinente No pertinente			
VD 1: gestión del Proceso Formativo	Planificación	Currículo	- Índices de cumplimiento	Observación		
		PAT				
	Organización	Organigrama estructural			- Índices de evaluación.	Encuesta
		Organigrama funcional				
		MOF				
		Mapa de procesos				
	Dirección/ control y monitoreo	Mapa de procesos	- Índices de eficiencia.	Observación		
		Flujogramas				
		Planes de monitoreo y supervisión				
	Evaluación	Planes de evaluación			- Índices de eficacia.	Encuesta
		Fichas de evaluación				
	Planteamiento de mejora	Planes de mejora				
VD 2: Proceso Formativo	Proceso Instructivo	nivel del saber profesional	Escala tipo likert	Observación		
	Proceso Educativo	Nivel de formación integral a del ser humano		Encuesta		
	Proceso Capacitativo o de desarrollo	Desarrollo de las facultades física, intelectuales y espirituales				

1.3.2. Definiciones de Indicadores

Lineamientos: Se entenderá por lineamientos al conjunto de acciones específicas que determinan la forma, lugar y modo para llevar a cabo una política en materia de obra y servicios relacionados con la misma.²

Mejora: Cambio o progreso de una cosa hacia un estado mejor.

Gestión: La **Gestión** es el proceso en virtud del cual se manejan una variedad de recursos esenciales con el fin de alcanzar los objetivos de la organización.

Planificación: Establecer objetivos globales que aúne las acciones de todos los empleados.

Organización: Establecer las relaciones que deben existir entre los distintos puestos de trabajo, la dependencia o jerarquía que existirá entre ellos.

Dirección: La **Dirección Empresarial** es un proceso continuo, que consiste en gestionar los diversos recursos productivos de la empresa, con la finalidad de alcanzar los objetivos marcados con la mayor eficiencia posible.

Control: El **Control Empresarial** es un Proceso Administrativo muy ligado con la Planeación, el **control** es la fase a través del cual se evalúan los resultados obtenidos en relación con lo planeado, a fin de corregir desviaciones y errores para mejorar continuamente.

Evaluación: Se denomina evaluación al proceso dinámico a través del cual, e indistintamente, una empresa, organización o institución académica puede conocer sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores.

Proceso: Un proceso es un conjunto de actividades planificadas que implican la participación de un número de personas y de recursos materiales coordinados para conseguir un objetivo previamente identificado.

Formación: Es el proceso de construcción de saberes científicos, sociales, artísticos y humanísticos que facilitan el desarrollo de la estructura ética/moral de la persona y dan sentido a la integración del perfil profesional)³

1.4. Metodología

1.4.1. Diseño de la Investigación.

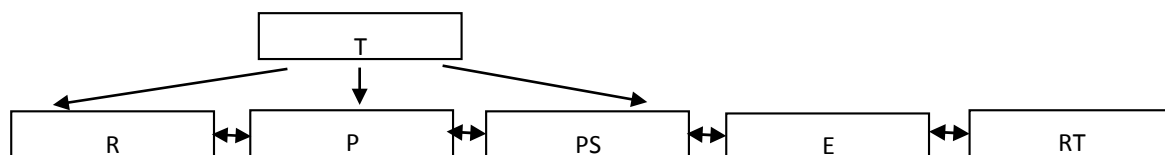
APLICADA: es un tipo de investigación que se caracteriza por aplicar conocimientos suficientemente aceptados para resolver una situación problemática. Inicia con la descripción organizada y sistemática de la situación, luego se enfoca con una teoría para su mejor comprensión y por último se ensaya y prueba una opción de solución aplicando los conocimientos adquiridos en la investigación para determinar la probabilidad que tiene la alternativa planteada de dar solución al problema.

1.4.2. Hipótesis.

Si se diseña y aplica lineamientos generales de mejora para la gestión del proceso formativo de la carrera de educación secundaria– especialidad ciencias histórico sociales y filosofía, basado en un diagnóstico de las deficiencias de la actual gestión del proceso formativo de la carrera profesional, entonces se logrará desarrollar las capacidades, competencias, habilidades, aptitudes y actitudes profesionales en los estudiantes de la carrera de educación secundaria– especialidad ciencias histórico sociales y filosofía, de la Facultad de Ciencia Histórico Sociales y Educación de la UNPRG, durante el año 2017.

1.4.3. Diseño de la Investigación y de la Contrastación de la Hipótesis.

Diseño de investigación aplicada



T = Teoría

PS = Propuesta de solución al problema

R = Realidad problemática **E** = Ejecución de la propuesta

P = Problema

RT = Realidad transformada.

1.4.4. Población y Muestra

POBLACIÓN: La Carrera de Educación Secundaria - Especialidad de Ciencias Históricas Sociales y Filosofía de la Facultad de Ciencias, Históricas, Sociales y Educación.

MUESTRA: Octavo ciclo de la Carrera de Educación Secundaria - Especialidad de Ciencias Históricas Sociales y Filosofía de la Facultad de Ciencias, Históricas Sociales y Educación.

1.4.5. Materiales, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
PRIMARIAS	
ENCUESTA	Guía de encuesta
	Pauta de registro de encuesta
OBSERVACIÓN	Lista de cotejo
	Matriz de evaluación

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
SECUNDARIA	
FICHAJE	Bibliografía
	Textual

1.4.6. Métodos y Procedimientos para la Recolección de Datos.

Tipos de métodos	Métodos	Procedimientos
Teóricos	Dialéctico	Aplicar las tres leyes básicas del materialismo dialéctico al proceso docente educativo
	Analítico - sintético	Examinar el proceso de las relaciones de gestión descomponiendo cada uno de sus componentes y construyendo sus modelos.
	Histórico lógico	Examinar la secuencia en el origen y las tendencias del problema de investigación
Empíricos	Entrevistas	A profesores y estudiantes
	Observación	A la gestión del proceso formativo y al proceso formativo en sí.
	Análisis de documentos	Documentos de gestión.
Estadísticos	SPSS y ATLASTI	Análisis de datos cuantitativo y cualitativos

1.4.7. Análisis Estadístico de los Datos

Para la investigación se hará uso de medidas de tendencias centrales y medidas de dispersión apoyados con el SPSS.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Gestión

El enfoque de Gestión que se toma para este informe final de investigación es el empresarial, porque es una de las más eficientes y más experimentadas, además de tener como característica modular el orden en todas las dimensiones de los procesos a gestionar.

2.1.1. Concepto de Gestión

Según Ignacio Gil la Gestión (o Management) es la actividad que desarrollan los directivos en el seno de una empresa u organización. Son los encargados de conseguir un nivel adecuado de eficiencia y productividad. Aunque resulte paradójico, los directivos no desarrollan trabajo en el sentido ordinario de la palabra; lo que hacen es realizar para la organización cinco funciones y, al hacerlo, representan tres importantes papeles y aplican otras tantas capacidades primordiales.

Su grado de efectividad no viene dado por sus esfuerzos personales sino por los resultados que alcancen. No tienen que ceñirse a planteamientos teóricos, sino que tienen que tener la habilidad de saber escoger y aplicar los métodos o técnicas que sean más apropiadas a una situación real determinada. Por todo ello, los cinco conceptos claves relacionados con la Gestión son:

1. Los directivos desarrollan unas tareas y servicios diferentes con respecto al resto de las personas que integran la organización.
2. Al llevar a cabo su trabajo, los directivos realizan para la empresa cinco funciones características: Planificar, Organizar, Dotar de personal, Dirigir y Controlar.
3. Los directivos representan tres importantes papeles en la organización (Interpersonal, Informativo y Decisorio) y aplican tres aptitudes básicas (Intelectuales, de Relaciones humanas y Técnicas).
4. La efectividad de los directivos se juzga en función de los resultados que obtengan para la organización en función de los recursos disponibles.

5. Los directivos tienen que ser capaces de discernir las diferencias que existen entre distintas situaciones y aplicar aquellos métodos que sean más convenientes según los factores que predominen en cada situación específica.

La **Gestión** (o Management) es el proceso en virtud del cual se manejan una variedad de recursos esenciales con el fin de alcanzar los objetivos de la organización. Uno de los recursos más importantes son las personas que trabajan para la empresa. Los directivos dedican gran parte de sus esfuerzos a planificar, dirigir y controlar el trabajo de estos recursos humanos. La diferencia entre los directivos y el resto de los empleados está en que los primeros dirigen el trabajo de los demás.

2.1.2. Los Niveles de la Gestión

Nivel Superior: Alta dirección (ejecutivos, gerente, director general)

Nivel Medio: Mandos intermedios (directores funcionales o departamentales)

Primer Nivel: Mandos operativos (supervisores).

2.1.3. Las Funciones de la Gestión

Los directivos llevan a cabo las cinco funciones características del proceso de gestión: planificar, organizar, dotar de personal, dirigir y controlar, partiendo de una secuencia lógica, aunque en la práctica, cualquiera de estas funciones puede ser considerada con independencia de las demás y en la secuencia que dicten las circunstancias.

2.1.3.1. Planificar:

Establecer objetivos globales que aúne las acciones de todos los empleados. Además de establecer objetivos se han de diseñar programas y calendarios que contribuyan a la consecución de los mismos. Los directivos del primer nivel suelen establecer metas y

planes a corto plazo, por ejemplo cuántas unidades debe producir el grupo en el día. Los directivos de nivel medio manejan unos objetivos o metas que, generalmente, tienen una proyección de un mes a un año. Por último, los directivos del nivel superior fijan objetivos y desarrollan planes más amplios para toda la organización, con un horizonte entre uno y cinco años.

2.1.3.2. Organizar:

Pretende resolver la cuestión de quién debe hacer qué, es responsabilidad de los directivos señalar las tareas y deberes que tienen que realizarse para que la organización alcance sus objetivos. También han de establecer las relaciones que deben existir entre los distintos puestos de trabajo, la dependencia o jerarquía que existirá entre ellos.

2.1.3.3. Dotar de Personal:

Los puestos de trabajo que cuelgan de un organigrama carecen de significado hasta que son ocupados por personas que se suponen cualificadas para desarrollar las tareas asignadas a dichos puestos. Cuando los directivos realizan las gestiones necesarias para cubrir los puestos, están llevando a cabo la función de dotación de personal.

2.1.3.4. Dirigir:

Una vez que los planes están establecidos, se haya creado la estructura orgánica y cubierto los puestos de trabajo, la organización ya está preparada para ponerse en marcha, y para hacerlo necesita de la dirección. Los directivos dirigen (ordenan o instruyen) a los empleados en la realización de sus tareas; esto exige que además de ser unos expertos comunicadores, deben saber proporcionar la adecuada motivación y liderazgo.

2.1.3.5. Controlar:

En el momento en que la organización se ha puesto en movimiento, hay que esperar que todos sus miembros realicen bien su trabajo, que los planes se cumplan y que se alcancen los objetivos fijados. Pero muchas veces esto no sucede, y hay que comprobar con cierta regularidad si las cosas se están desarrollando o no según las previsiones, y en esto consiste la función de control del directivo. Además debe saber tomar las medidas correctoras necesarias en cada momento.

2.1.4. Roles Gerenciales

Los papeles directivos han sido clasificados como: interpersonales, informativos y decisorios.

2.1.4.1. Interpersonal:

El directivo puede actuar como cabeza visible de la organización, representándola en actos formales, o puede también constituirse en pieza de enlace entre varios departamentos, pero sobre todo juega un papel importante como líder, que motiva y dirige a los demás.

2.1.4.2. Informativo:

El directivo puede ser el depositario de importantes datos y, como tal, difusor de esa información al resto del personal.

2.1.4.3. Decisorio:

El directivo ejerce una actividad resolutoria cuando aparecen los problemas o conflictos, también actúa como negociador entre la empresa y sus proveedores, y por último interviene también, dentro de este papel, en la delicada tarea de la distribución de recursos.

2.1.5. Aptitudes Gerenciales

Como si el desarrollar una serie de funciones e interpretar una variedad de papeles no fuera suficiente, los directivos deben, además, adquirir, desarrollar y

aplicar tres clases básicas de aptitudes, que son: intelectuales, interpersonales o de relaciones humanas, y técnicas.

2.1.5.1. Aptitudes Intelectuales:

Es la capacidad para analizar, interpretar y solucionar problemas cuya complejidad e importancia se incrementan a medida que se sube en la escala gerencial.

2.1.5.2. Aptitudes de Relaciones Humanas o Interpersonales:

Tienen más o menos la misma importancia en todos los niveles de dirección, aunque en cada uno de ellos su naturaleza e intensidad son diferentes.

2.1.5.3. Aptitudes Técnicas:

Están relacionadas con los aspectos operativos específicos de una determinada organización. Tienden a ser más importantes en los niveles más bajos de gestión.

Según la definición de Management dada anteriormente, los directivos son los encargados de un proceso que transforma recursos (inputs) en resultados (outputs). Los recursos incluyen todos los elementos necesarios, -tanto tangibles como intangibles- para que una organización cumpla sus objetivos.

Estos **Recursos** se pueden clasificar de la siguiente forma:

Recursos materiales, que incluye las instalaciones, equipamiento, productos, etc.

Recursos humanos

Información □ Capital.

En cuanto a los **Resultados**, son la consecuencia directa del proceso de Gestión. Toman mayor significación cuando vienen expresados en términos específicos y pueden ser directamente comparados con los objetivos de la organización. Dicho de otro modo, los resultados deben alcanzar o superar los objetivos de la organización. Tradicionalmente, los resultados se han dividido en cuatro grupos diferentes, aunque relacionados entre sí:

Producción; medida en unidades de productos fabricados, servicios prestados, pedidos tramitados, clientes atendidos, etc. El factor tiempo es un aspecto muy importante en la producción; una determinada producción debe tener lugar dentro de un periodo de tiempo dado, los plazos de entrega deben respetarse y cumplirse las fechas tope de los proyectos.

Calidad, es un conjunto de niveles normalizados de perfeccionamiento que pueden aplicarse a una actividad, a un producto o a un servicio. Se mide por patrones tales como el número de defectos en los productos, de errores en el servicio o de quejas de los clientes.

Estructura de coste, es la medida de la efectividad con que se han obtenido los resultados de producción y calidad. Los objetivos se han de cumplir sin sobrepasar los tope de costes establecidos previamente en un presupuesto.

Rentabilidad y productividad, son medidas que comparan los resultados obtenidos con los recursos gastados.

La efectividad de la Gestión consiste en mantener un adecuado equilibrio entre los dos factores: resultados y recursos. Lo ideal es obtener los máximos resultados con los mínimos recursos, pero esto no siempre es posible, por lo que es más realista buscar la eficiencia persiguiendo unos resultados óptimos, no máximos. En este caso, óptimo significa el resultado más favorable bajo unas circunstancias específicas o limitadas, es decir, los resultados dependerán de la adecuación, eficacia y utilización de los recursos empleados.

Hay que tener en cuenta además que existen pocas situaciones exactamente iguales. En todas suelen intervenir un alto número de factores diferenciadores, tales como el grado de motivación y capacidad de los participantes, los recursos financieros y materiales disponibles, la claridad de las comunicaciones, la cantidad de datos o información accesible, y los grados de importancia y urgencia de la propia situación.

Entre los numerosos métodos y técnicas de gestión que están disponibles, no hay ninguno o ninguna que funcione bien en todas las situaciones. Si cada una de las teorías, conceptos o técnicas, fuera universalmente aplicable, no habría necesidad de directivos. Todo podría ser programado en un ordenador y se tomarían las decisiones y se solucionarían los problemas, automáticamente. Esto es lo que da lugar al llamado **management situacional** o de contingencia. El aspecto de contingencia de la gestión es lo que caracteriza el trabajo de los directivos, que han de tener capacidad para analizar una situación particular de modo que se identifiquen sus características dominantes y pueda ser diferenciada de otras situaciones, para luego escoger la solución más apropiada.⁴

2.2. Gestión Universitaria

Para el concepto de gestión universitaria se ha tomado del informe preparado para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria CONEAU 2000 de la EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA elaborado por Roberto Martínez Nogueira.

A pesar de que en los últimos años los trabajos académicos y profesionales sobre la “gestión universitaria” han tenido un notable crecimiento en número y en las problemáticas abordadas, persisten algunos aspectos que requieren clarificaciones conceptuales adicionales y aproximaciones analíticas rigurosas. En primer lugar, debe señalarse que los alcances otorgados a estos términos son ambiguos (Clark, 1987). En esta sección se tratan estos alcances.

2.2.1. La gestión de la Totalidad

Si bien existe un cuerpo nutrido de trabajos referidos a la gestión universitaria entendida a partir de las funciones básicas de investigación, docencia o extensión, o del financiamiento de la educación superior, no es ésta la situación en lo referido a la gestión de la universidad como organización compleja (de Moura Castro et.al., 2000). De igual manera, las metodologías de evaluación están con frecuencia construidas sobre la base de una consideración exhaustiva y circunstanciada de cada una de esas funciones básicas, con tratamiento escaso o poco sistemático de las dimensiones vinculadas al gobierno y a la gestión de la institución como unidad y totalidad. Estas metodologías, cuando incorporan la gestión institucional, lo hacen como si ésta fuera una función más, reduciéndola a la problemática de lo administrativo y financiero. En consecuencia, la gestión institucional suele ser entendida como: a) la resultante de la agregación de las gestiones específicas de las funciones de formación, investigación, extensión, etc., o, b) aquella vinculada a la administración de todos los recursos a disposición de la universidad, sean ellos materiales, financieros o humanos.

En este trabajo el énfasis está puesto sobre la gestión de la universidad como complejo institucional. Responde así a la definición de la CONEAU

contenida en el documento “Lineamientos para la Evaluación Institucional”: “la gestión institucional está compuesta por un conjunto de factores (recursos, procesos y resultados) que deben estar al servicio y contribuir positivamente al desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión”, cuyo objetivo básico es “...conducir al desarrollo integral de la institución y no a una asociación de unidades académicas aisladas”.

De igual manera, en este trabajo se entiende que forma parte de la gestión la responsabilidad de conducción institucional, tal como establece el mismo documento: “la gestión institucional debe incluir instancias orgánicamente institucionalizadas responsables de diseñar y organizar en forma integral los procesos universitarios (mecanismos y procedimientos para la toma de decisiones, para la gestión administrativa, para facilitar el flujo de información hacia adentro y hacia afuera de la institución, para la selección y contratación de personal, para la marcha de la institución, etc.) y los mecanismos que aseguren la libertad de cátedra y la autonomía académica de la institución”.

Si bien la unidad de referencia es la institución como totalidad, por extensión muchas de las consideraciones, propuestas y recomendaciones son de aplicación para las unidades componentes de las universidades, sean estas facultades, departamentos, institutos, etc... El enfoque adoptado privilegia el análisis del papel y contribuciones de las posiciones de conducción institucional, tanto las autoridades máximas del nivel central como de esas unidades componentes. Estas posiciones tienen a su cargo - con diferencias en cuanto al ámbito de despliegue de sus capacidades decisorias - un conjunto de tareas similares vinculadas a la definición e instrumentación de objetivos, a la asignación y manejo de recursos y a la conducción de grupos de trabajo. De igual manera, como parte de la evaluación deben ser indagados los requerimientos y formas de desempeño propios de cada nivel y ámbito universitario para determinar sus contribuciones efectivas al logro de la misión organizacional y de la coherencia en la acción institucional.

Al considerarse la gestión de la institución como totalidad, se deja de lado lo específico a la gestión de las funciones básicas (investigación, docencia, extensión, etc.) pues es objeto de tratamiento particularizado en otros trabajos.

2.2.2. La Gestión de la “Institución”

Los términos “gestión institucional” fijan la atención sobre un concepto “institución” - que supera la noción de organización para centrar el análisis en normas, reglas, expectativas de comportamiento, sistemas de gratificación, mecanismos de articulación social, sentidos, identidades, etc.

La consideración de la universidad como institución tiene un carácter particularmente crítico para el análisis y la evaluación de la gestión. La universidad es un universo simbólico, con mitos que contribuyen a otorgar sentido a la realidad, pero que a la vez la construyen y la cristalizan, gobernando el pensamiento y estructurando la vida cotidiana (Clark, 1991, Weick, 2000). Este universo simbólico se va conformando a lo largo de la historia institucional, está cargado emocionalmente y brinda comprensión a la acción. Su centralidad depende de su capacidad para afirmar la identidad de la universidad y la de sus miembros. Sus componentes determinan los criterios que se utilizan para ganar legitimidad (de sus formas y estilos de gobierno, de los principios constitutivos de la organización, de sus políticas centrales, de sus acciones) y para medir su éxito. Es este universo el que confiere unidad a una realidad institucional por demás diversa y, a veces, dispersa. La gestión está inmersa en estos atributos institucionales: los convalida, los modifica y resulta determinada por ellos.

Las universidades, tanto para ser fieles al sentido que les es acordado históricamente como por este requerimiento institucional de unidad, deben ser "uni-versidades", más allá de la multiplicidad de disciplinas, orientaciones, actividades y funciones. Es decir, debe distinguirse entre la “polifuncionalidad” creciente de la institución universitaria, y la unidad de sentido que la debe gobernar para evitar los riesgos del oportunismo institucional, para superar las fuerzas centrífugas que pueden desencadenarse y para hacer uso productivo de la interacción entre disciplinas y actividades en el marco de la diversidad.

Por consiguiente, un papel esencial de la gestión universitaria es la vigilancia de la coherencia entre su identidad, su orientación y su desempeño, reafirmando el sentido único al que deben responder las acciones, las respuestas a los desafíos contextuales y la resolución de las tensiones que enfrente y padezca. En consecuencia, la gestión no es una tecnología neutra ni una tarea de ingeniería: es una labor de construcción, preservación y proyección en el tiempo de los elementos que convierten a la organización en una institución que involucra a muy diversos actores y que encuentra su razón de ser en los fines a los que sirve y en los resultados que alcanza.

2.2.3. La Gestión como Gobierno y como Administración

Pueden identificarse tres conceptualizaciones convencionales de la gestión, no conflictivas pero que difieren en la cobertura temática:

- una estrecha, referida a la captación, ordenamiento, afectación y utilización de los recursos necesarios para el cumplimiento de los fines organizacionales. La gestión se asimila al manejo cotidiano de estos recursos en el marco de una estructura que distribuye atribuciones y responsabilidades y que define el esquema de división del trabajo. Esta perspectiva tiende a reducir el análisis a las funciones administrativas clásicas: planificación, organización, dirección, coordinación y control, con énfasis en la incorporación, distribución y gestión de recursos, sean éstos financieros, materiales o humanos, o en los procesos de formulación e implementación de decisiones políticas que operacionalizan y concretan los objetivos organizacionales. Se corresponde con lo que la literatura especializada entiende por “management”.
- otra perspectiva incorpora las dimensiones vinculadas al gobierno, entendiendo por tal el despliegue de la capacidad para: a) la definición de la misión y del diseño institucional, b) la fijación de la orientación estratégica, c) la determinación de los objetivos operacionales y de las ofertas académicas, d) el dictado de las políticas que regulan su funcionamiento, la naturaleza y atributos de los destinatarios de sus servicios, e) la definición de estándares de calidad para sus actividades, f)

el establecimiento de los criterios para la captación de recursos y su asignación entre la diversas funciones, g) el seguimiento y la evaluación de la ejecución de las acciones que se derivan de las definiciones y mandatos anteriores. Esta definición supera la delimitación formal de atribuciones a los órganos máximos de la institución ya que comprende los comportamientos y decisiones efectivas que se adoptan como consecuencia de esas atribuciones. Se corresponde así con la noción de “governance” o gobernancia de la literatura sobre teoría de la organización.

- esta noción se expande cuando se introduce la idea de gobernabilidad, expresión de la capacidad de hacer efectivas las decisiones y de preservar la unidad institucional, sus contenidos simbólicos y su proyección en el tiempo. El análisis trasciende a los órganos formalmente establecidos y a las funciones asignadas: dirige la atención a los procesos decisorios y de implementación sobre los que las estructuras de gobierno tienen incidencia, a las respuestas y consecuencias de las políticas institucionales y a los niveles de legitimidad y consenso alcanzados. Su propósito es identificar los factores intervinientes para explicar las capacidades de orientación y conducción institucional, así como las predisposiciones para percibir, atender y encauzar la creciente complejidad en que se debate la institución universitaria. Comprende la capacidad para establecer compromisos creíbles, para generar confianza en las políticas adoptadas y para reducir la incertidumbre derivada de los comportamientos oportunistas de los actores (Masten, 2000).

La concepción que se adopta en este trabajo incorpora como cuestiones propias de la “gestión institucional” tanto el gobierno como la administración. Incluye lo referido al sentido y a la orientación del conjunto institucional. Incorpora el análisis de la formulación, la sanción y la preservación de las normas formales y de las reglas de comportamiento. Comprende los procesos de implementación de decisiones políticas y de adquisición, asignación y administración de recursos, con su consiguiente control operacional. Abarca el mantenimiento del clima y de la cultura organizacional. Incluye al conjunto de

condiciones para el desempeño de las funciones básicas de la universidad, determinando la calidad de sus prestaciones y los resultados e impactos que produce. Entiende que la eficiencia administrativa debe seguir a una buena definición de políticas institucionales, a la vez que sostiene que un buen gobierno institucional sólo se consolida en el largo plazo si se apoya en una buena gestión administrativa.

De igual manera, la concepción adoptada atiende a la problemática de la gobernabilidad que se expresa en: a) la reconciliación entre las demandas externas y los procesos internos, b) la integración de la docencia, la investigación y la extensión, c) la convergencia entre los estudios de grado y de posgrado, d) la convivencia productiva de actores con intereses, aspiraciones y orientaciones diferenciados, e) la articulación entre las funciones que operan con el conocimiento y aquellas que suministran apoyo a las tareas sustantivas y f) el equilibrio en las relaciones con el estado, con el mercado y con los restantes actores sociales. Por consiguiente, se entiende que la gobernabilidad va mucho más allá de la participación y de la distribución del poder, como afirman algunos autores, para referirse básicamente a los resultados y consecuencias de la participación y de la movilización de los recursos de poder (Albornoz, 1996).

En varias secciones se discute el carácter mutuamente determinante de estas cuestiones. Aun cuando analítica y normativamente se las deba considerar en forma particular, la atención se centra en las interacciones recíprocas y en los condicionamientos operantes. El criterio de deseabilidad a que esta concepción responde es que la gestión debe apuntar a construir la identidad institucional, a preservar su legitimidad, a asegurar la calidad de las actividades que se llevan a cabo y de sus productos, a la eficiencia en el uso de los recursos y a proteger la sostenibilidad institucional.

2.2.4. La Especificidad de la Gestión Universitaria

Se anticipa que esta concepción de la gestión universitaria plantea a la actividad de evaluación problemas analíticos y metodológicos difíciles de superar:

- Tanto en las cuestiones de gobierno como de administración se combinan restricciones externas y discrecionalidades internas. Si bien las universidades tienen capacidades de decisión sobre aspectos extremadamente relevantes vinculados a su misión, actividades y relacionamientos, están sujetas a regímenes normativos que limitan su discrecionalidad y regulan su estructura y funcionamiento, sus relaciones con la autoridad de política universitaria y su régimen administrativo. Además, dependen fuertemente de políticas y decisiones de financiamiento adoptadas en otras instancias de gobierno.
- La gestión de la institución universitaria tiene un impacto no fácilmente identificable sobre las dimensiones que convencionalmente se utilizan para la evaluación de las actividades académicas, como ser el avance científico producido o la formación resultante. Brinda el marco para la labor de investigación o docencia, por lo que ese impacto no es directo, sino que debe ser reconstruido por medio de inferencias.
- No se puede hacer uso de instrumentos desarrollados para organizaciones que no comparten los atributos de ausencia de propósitos de lucro, pluralismo interno, objetivos ambigüamente definidos, orientaciones profesionales externamente reguladas y autonomía de sus integrantes. Esta es una gestión que, por la presencia y relevancia de los aspectos elusivos del liderazgo, del reconocimiento de los pares y de la participación extendida, difiere de aquella que se desarrolla en contextos organizacionales jerárquicos, con resultados medibles en el corto plazo y con indicadores de performance fácilmente cuantificables⁵.

2.3. Proceso Formativo

El concepto de Proceso Formativo que se toma como referente en el presente informe final de investigación es tomado de Milán García, 2001; Valdivia, 1988 y Álvarez de Zayas ,2003.

2.3.1. Concepto de Proceso Formativo

El proceso formativo universitario se define como un “proceso organizado, dirigido y sistemático, de formación y desarrollo del hombre, mediante la actividad y comunicación que se establece en la transmisión de los conocimientos y experiencias acumuladas por la humanidad... Se produce el desarrollo de capacidades, habilidades, se forman convicciones y hábitos de conducta” (Valdivia, 1988) Es “...aquel proceso educativo donde se pone de manifiesto la relación entre la educación, la instrucción, la enseñanza y el aprendizaje, *encaminado al desarrollo de la personalidad* del educando para su preparación para la vida” (Milán García, 2001), como el objeto y categoría central de la Pedagogía.

Esta “...*es una ciencia que atiende de forma priorizada al encargo social de la formación de los ciudadanos, pero en este proceso se ocupa no solamente de proporcionar conocimientos y educación para la actuación sociales decir cultura y vínculos con el pasado como condición para entender y participar en el presente, sino que va atender de forma especializada la formación laboral y profesional de las generaciones que se ocupara de llevar a cabo en su momento las riendas de la sociedad*” (Milán García, 2001).

El proceso formativo universitario señala, Álvarez de Zayas (2003) se desarrolla en tres dimensiones **educativa, capacitativa e instructiva**, porque son tres procesos, cada uno de los cuales se caracteriza porque tienen un fin distinto, no obstante, en el modelo que propone el autor, los tres se desarrollan a la vez e interrelacionados dialécticamente en un solo proceso integrador o totalizador, que es el proceso formativo.⁶

La instrucción es el proceso y el resultado, de formar a los hombres en una rama del saber humano, de una profesión, de “dar carrera para vivir”. El desarrollo, es el proceso y el resultado de formar hombres en plenitud de sus facultades tanto espirituales como físicas, de “templar el espíritu y el cuerpo”⁷

La educación es el proceso y el resultado de formar al hombre para la vida, de “templar el alma para la vida”, en toda su complejidad. “Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido; es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive; es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida”⁸

Elementos de un proceso formativo

Los elementos de un proceso formativo desde una perspectiva general son planteados por Pilar María Moreno en su artículo Diseño y planificación del aprendizaje del 2002.

¿Qué elementos definen los procesos formativos?

Un proceso formativo planificado es el resultado de la interacción entre elementos diversos, entre los cuales siempre podemos identificar los básicos a partir de cuatro preguntas:

- ¿Quién promueve la formación?
 - ¿A quién va dirigida?
 - ¿Cómo se promueve?
 - ¿Dónde tiene lugar?
-
- ¿Quién promueve la formación?
 - La persona o personas que planifican el programa formativo.
 - La persona o personas que actúan como agentes de la formación.
 - Su tarea consiste en conseguir que uno o diversos sujetos se formen.

- ¿A quién va dirigida?
Al sujeto de la formación.
Su tarea específica es el aprendizaje, es decir: llevar a cabo las acciones necesarias con el fin de formarse.
- ¿Cómo se promueve?
Planificando y poniendo en relación los agentes y el sujeto.
Posibilitando recursos que faciliten el aprendizaje.
Promover la formación consiste en facilitar que uno o diversos sujetos se formen.
- ¿Dónde tiene lugar?
En contextos diversos, dependiendo de los objetivos que se quieran alcanzar y de los sujetos de la formación en cada situación.
El entorno se convierte en un elemento determinante en los procesos de formación. De la creación de un espacio apropiado para cada acción formativa depende a menudo el éxito, en términos de logro de objetivos de enseñanza-aprendizaje.
En el ámbito de la formación presencial, el entorno se refiere básicamente al espacio físico compartido por los agentes de la formación (los formadores) y los sujetos (los que se forman).

El entorno se configura a partir de:

- los recursos que los agentes de la formación ponen en juego a fin de favorecer los procesos de aprendizaje
- las dinámicas de trabajo y de comunicación entre los sujetos de la formación.

Los elementos del proceso de formación son activos. Esto significa que no solamente están ahí, sino que deben de posicionarse de manera que el proceso se dé y se verifique. El diseño de acciones formativas pretende definir y estructurar este posicionamiento antes de que se dé el aprendizaje.

“Un proceso formativo resulta de la interacción de diferentes elementos. Destacan el agente, el sujeto, los recursos y el entorno”⁹

2.4. La Gestión del Proceso Formativo

2.4.1. La Gestión del Proceso Formativo desde la Experiencia Cubana.

La experiencia Cubana nos brinda un alcance de cómo mejorar la gestión del proceso formativo desde enfocándose en el docente universitario como punto de inicio de elevación de la calidad. Esta experiencia se encuentra en el documento “LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS UNIVERSITARIOS EN LA FORMACIÓN DEL DOCENTE” por Adalberto Hernández.

2.4.1.1. Procesos formativos:

"La calidad de la educación se hace realidad en los aprendizajes cualitativamente relevantes. La calidad no está en lo que se enseña sino en lo que se aprende, por lo que en la práctica dicha calidad está dada cada vez más centrada en el propio sujeto educativo".

Docente educativo: son las etapas en las que se produce la enseñanza y el aprendizaje de tipo sistémico y eficiente en marcos curriculares, dirigidas en la institución educativa a la formación integral del que aprende en relación con el modelo pedagógico y el proyecto educativo para a través del currículum garantizar las competencias desde lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador, gestión que, en la carrera de Derecho, en especial, se realiza, primeramente, partiendo de la estrategia metodológica a seguir para conseguir los objetivos de formación teniendo en cuenta el tipo de proceso docente de acuerdo al programa, las disciplinas o áreas del conocimiento y las asignaturas, posteriormente los colectivos pedagógicos se encargan de reunirse para que cada profesor gestione el proceso a través de su preparación (encuentro, consulta, tutorías y estudio independiente).

La carrera trabaja en función de los objetivos de formación propuestos a partir del carácter sistémico del Proceso Docente Educativo (DPE) y leyes de la didáctica atendiendo a las funciones principales del trabajo didáctico:

1. Planificación y organización para la estructuración sistemática de todas las actividades docentes.

2. Eficiente desarrollo del PDE para garantizar el logro de los objetivos instructivos y educativos.

3. Control de los distintos eslabones del PDE y a los tipos de trabajo docente metodológico:

- Auto preparación del profesor.
- Preparación de la disciplina-asignatura. (Asignatura preparada)
- Reunión metodológica.
- Clase metodológica.
- Clase abierta.
- Clase de comprobación.
- Control a la actividad docente.

Para la gestión de este proceso se sigue el ciclo siguiente:

PLANIFICACIÓN: Donde se establecen necesidades, se fijan metas, se desarrollan planes, se formulan programas, se identifican los indicadores de seguimiento y evaluación.

EJECUCIÓN: Donde se ejecuta la investigación y se ajustan los planes.

REVISIÓN: Finalizar la investigación, se divulgan los resultados, se rediseña y continúa la investigación.

Se investiga para: resolver problemas con pertinencia, impacto y consecuencia tecnológica en función de los intereses del desarrollo socioeconómico, para generar nuevos conocimientos, para elevar la calidad del personal docente, para soportar la educación de postgrado y la producción científica, para mejorar la formación de los profesionales, para introducir el método científico y el modo de pensar de la ciencia en el PDE.

El trabajo científico trae consigo beneficios para los profesores pues mantiene su superación permanente, desarrolla habilidades de investigación, en orientación y dirección de las mismas y amplía su capacidad de trabajo.

Las concepciones sobre la extensión universitaria como proceso han sido socializadas en general y en particular han sido capacitados los docentes, estudiantes y trabajadores. El conocimiento de las características y particularidades de la actividad.

Extensión: Extensión universitaria es una función compuesta por diversas actividades de diferente naturaleza que mantienen su unidad, no en la similitud de sus procesos, sino en su objetivo de contribuir al vínculo de la universidad con su entorno, a través de una correlación de

doble vía. Aunque a este objetivo también tributan, de una u otra manera, las funciones de docencia y de investigación y por lo tanto solo es posible alcanzarlo en la integración de las tres funciones, corresponde a la función de extensión promover específicamente que las universidades se inserten por todas las vías posibles en la sociedad.

2.4.1.2. La Gestión de la Docencia

El proceso de trabajo docente institucional es susceptible de ser planificado, organizado, ejecutado, controlado y evaluado. En otras palabras, el proceso de trabajo docente institucional cumple el ciclo funcional administrativo, y Los elementos básicos fundamentales a gestionar para formar al profesor de la Nueva Universidad Cubana deben estar dirigidos hacia:

I- ADIESTRAMIENTO DEL DOCENTE

- Encuentro Presencial.
- Proyección Educativa.
- Accionar Metodológico.
- Formación de hábitos, habilidades, capacidades y destrezas.
- El Proceso Docente Educativo.
- El Proceso de Enseñanza Aprendizaje.

La clase en todas sus expresiones: metodológica, demostrativa y abierta.

II- SUPERACIÓN

- Curso de adiestramiento., postgrados, diplomados y maestrías
- Categorización.
- Estudio de Experiencias Docentes.
- Estudio de los componentes fundamentales de la Didáctica y la Pedagogía.

III- TRABAJO DE CIENCIA Y TÉCNICA

- La investigación
- Trabajos de aplicación práctica de las asignaturas.
- La práctica como formación profesional.
- Jornadas Científicas, forum, encuentros y talleres.

IV- EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

- Plan rector de la carrera (Prevención).
- Líneas de extensionismo¹⁰

2.4.2. La Experiencia del SINEACE

El SINEACE en la publicación del documento Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria del 2016 nos da un modelo de cómo mejorar la gestión del Proceso Formativo para elevar la calidad educativa.

2.4.2.1. Política del aseguramiento de la calidad de la educación superior

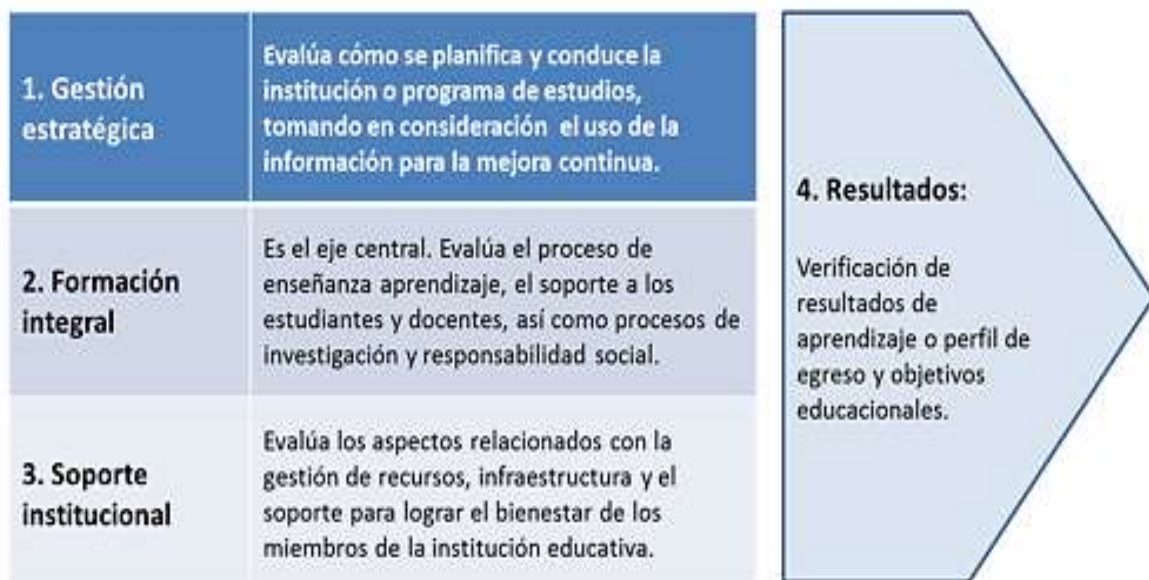
En el marco de la Ley Universitaria 30220, el 26 de setiembre 2015, se publica el DS 016-2015-MINEDU Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria con el objetivo de:

(...) garantizar un servicio educativo universitario de calidad, que ofrezca una formación integral y de perfeccionamiento continuo, centrado en el logro de un desempeño profesional competente y, en la incorporación de valores ciudadanos que permitan una reflexión académica del país, a través de la investigación.

El objetivo técnico de la Política es claro: la organización sistémica de todos los actores involucrados en la educación superior universitaria y el desarrollo de un Sistema de Aseguramiento de la Calidad(SAC), que permita una óptima provisión del servicio educativo en este nivel. La primera meta de la Política es que nuestros Jóvenes del Bicentenario, aquellos egresados de la educación secundaria 2021

que deseen acceder a una educación superior universitaria, puedan hacerlo con la confianza de encontrar un servicio educativo de calidad que les permita insertarse con dignidad en el mundo del trabajo, ser productivos, competitivos y valorados en el mercado laboral; y a su vez, les permita ser parte y actores de fomento de una sociedad movilizadora por los principios de justicia, solidaridad, ética y respeto por la diferencia.¹¹

2.4.3. Esquemas Propuestos por el SINEACE Referentes a la Gestión del proceso formativo.



Estructura de la matriz de estándares



Relación de dimensiones y factores del modelo de acreditación de programas de estudios universitarios

2.5. Delimitaciones Conceptuales

Lineamientos Generales: Se entenderá por lineamientos al conjunto de acciones específicas que determinan la forma, lugar y modo para llevar a cabo una política en materia de obra y servicios relacionados con la misma.²

Proceso Formativo: Un Es el proceso de construcción de saberes científicos, sociales, artísticos y humanísticos que facilitan el desarrollo de la estructura ética/moral de la persona y dan sentido a la integración del perfil profesionales. Planificadas que implican la participación de un número de personas y de recursos materiales coordinados.¹²

CAPÍTULO III: RESULTADOS, MODELO TEÓRICO Y PROPUESTA

CAPÍTULO III: RESULTADOS, MODELO TEÓRICO Y PROPUESTA

3.1. Resultados

3.1.1. Tablas y Gráficos

ANEXO N°2: GRÁFICOS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA

CUADRO 01

N°	PREGUNTA	FRECUENCIAS			PORCENTAJES %		
		CRITERIO			CRITERIO		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Se planifica el año académico y/o ciclo académico	3	0	0	100%	0%	0%
2	Se ejecuta los planificado (PAT, Plan estratégico)	1	0	2	33%	0%	67%
3	Existe un currículo actualizado y diversificado en los contenidos que responda a las necesidades profesionales de los estudiantes.	0	0	3	0%	0%	100%
4	Existe programas e instrumentos de control de asistencia de los docentes	3	0	0	100%	0%	0%
5	Existe programas e instrumentos de control de asistencia de los estudiantes	3	0	0	100%	0%	0%
6	Se aplica una gestión de bienestar del estudiante en la escuela de educación.	0	3	0	0%	100%	0%
7	Existen herramientas para la evaluación de la gestión del proceso formativo	1	2	0	33%	67%	0%
8	Se elaboran planes de mejora de la gestión del proceso formativo y estos son ejecutados en el siguiente proceso	0	1	2	0%	33%	67%

Fuente: Tres docentes (que hacen el total de docentes) del octavo ciclo de la carrera de educación secundaria - ciencias histórico sociales y filosofía.

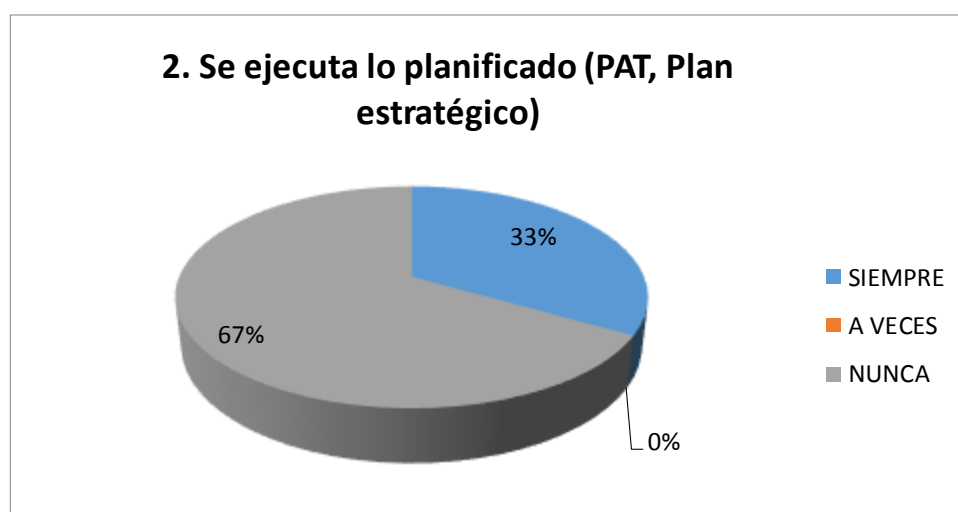
Gráfico 01



Fuente: Entrevista cuadro 01

Descripción: Se observa que el 100% de los entrevistados consideran que siempre planifican su labor durante el año académico.

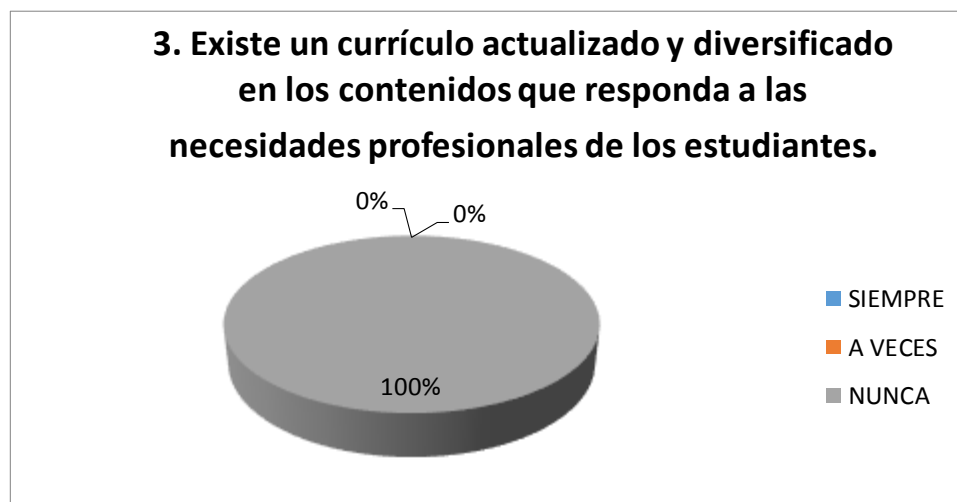
Gráfico 02



Fuente: Entrevista cuadro 01

Descripción: De acuerdo a la ejecución de lo planificado se observa que un 67% de docentes nunca ejecuta lo planificado seguido de un 33% de los cuales siempre ejecutan lo planificado.

Gráfico 03



Fuente: Entrevista cuadro 01

Descripción: De acuerdo a los encuestados en 100% opina que no existe un currículo actualizado y diversificado que concordancia a las necesidades de formados.

Gráfico 04



Fuente: Entrevista cuadro 01

Descripción: Un 100% de los docentes opinan que siempre existen programas de control de asistencia de docentes.

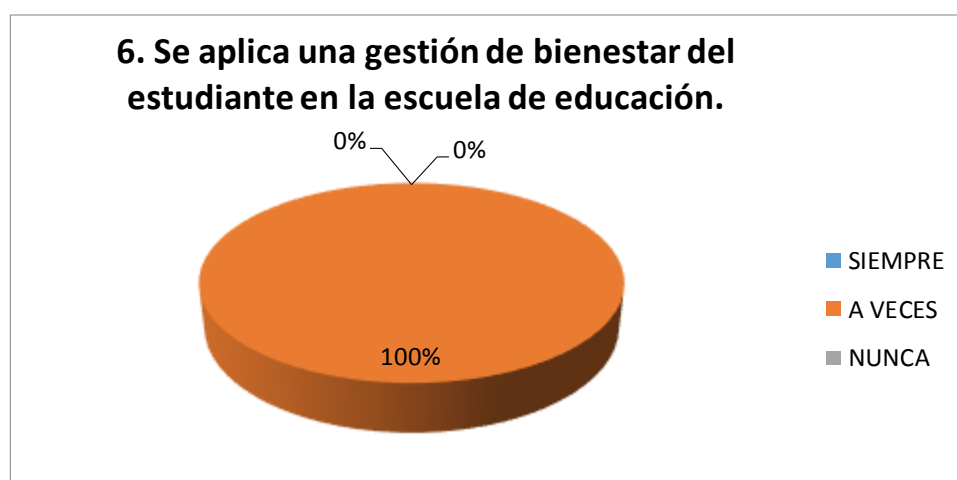
Gráfico 05



Fuente: Entrevista cuadro 01

Descripción: Un 100% de los docentes opinan que siempre existen programas de control de asistencia de estudiantes.

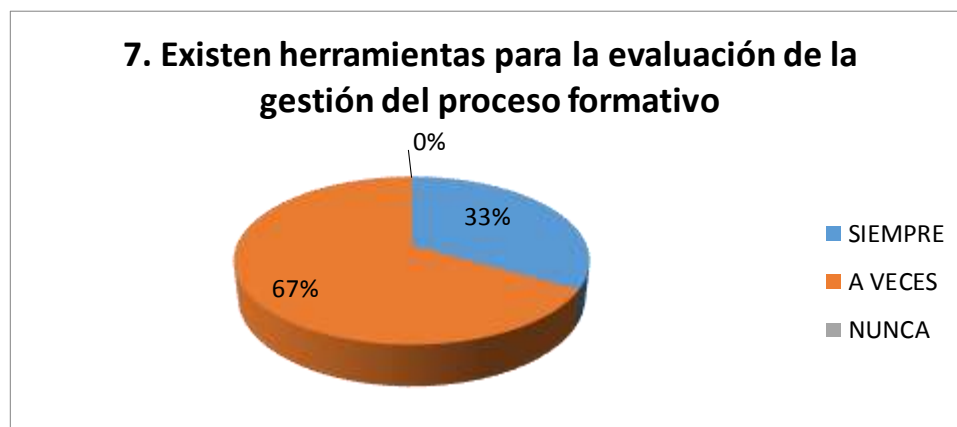
Gráfico 06



Fuente: Entrevista cuadro 01

Descripción: Con respecto a la gestión del bienestar del estudiante 100% de los entrevistados opinaron que solo se aplica a veces.

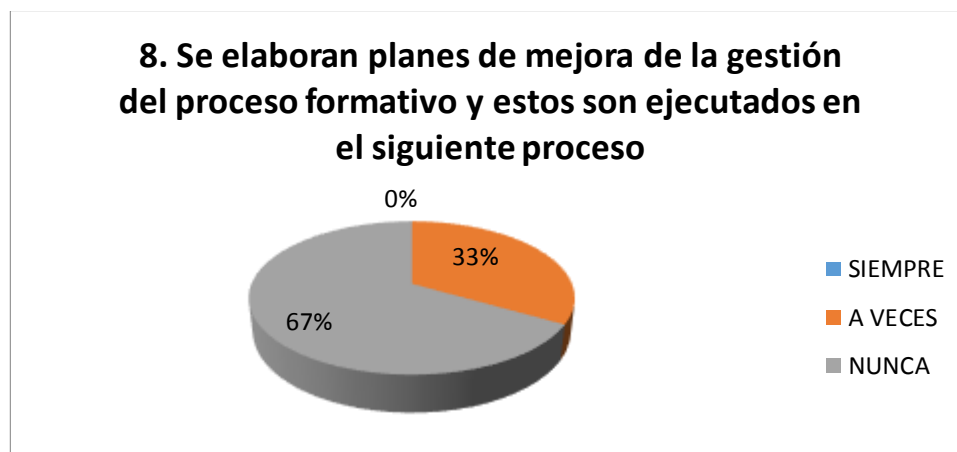
Gráfico 07



Fuente: Entrevista cuadro 01

Descripción: En referencia a la evaluación de la gestión del proceso formativo, se observa que el 67% de los entrevistados opinan que a veces existen los mismos, seguido de un 33% que opina que siempre existen dichas herramientas de evaluación.

Gráfico 08



Fuente: Entrevista cuadro 01

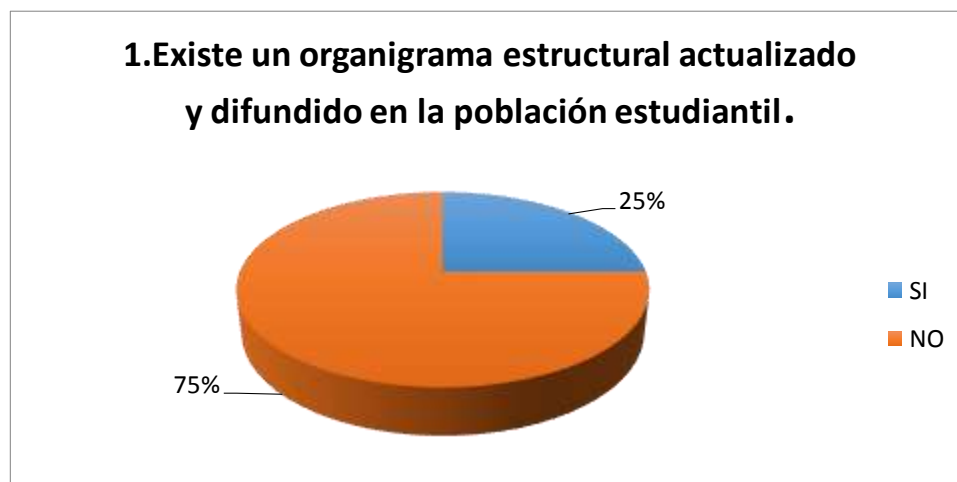
Descripción: De acuerdo a la elaboración de planes de mejora de la gestión del proceso formativo y de su ejecución los entrevistados opinan que en un 67% nunca se realizan los mismos seguido de un 33% que opinan que a veces se realizan.

CUADRO 02

N°	PREGUNTAS	FRECUENCIA		PORCENTAJE (%)	
		CRITERIO		CRITERIO	
		SI	NO	SI	NO
1	Existe un organigrama estructural actualizado y difundido en la población estudiantil.	1	3	25%	75%
2	Existe un organigrama funcional y difundido en la población estudiantil.	2	2	50%	50%
3	La escuela de educación cuenta con un MOF actualizado que se use de manera diaria entre los trabajadores.	4	0	100%	0%
4	La escuela de educación cuenta con un mapa de procesos y este es difundido en los trabajadores y estudiantes.	0	4	0%	100%
5	La escuela de educación cuenta con flujogramas que faciliten la información de los trámites administrativos.	2	2	50%	50%
6	Existe planes de monitoreo, supervisión y evaluación del proceso formativo.	2	2	50%	50%
7	Existen planes de mejora de la gestión del proceso formativo que hayan sido ejecutados.	0	4	0%	100%
8	Existe un programa de actividades cocurriculares que fortalezcan el desarrollo del proceso formativo.	2	2	50%	50%
9	Existe un programa de investigación para los estudiantes que fortalezca el desarrollo formativo.	3	1	75%	25%
10	Existe un currículo actualizado y difundido entre la comunidad educativa.	0	4	0%	100%
11	Existe un programa de prácticas pre profesionales sostenible a lo largo del toda la carrera.	3	1	75%	25%
12	Existe instrumentos para la evaluación de la programación docente (silabo, sesiones, talleres, etc)	4	0	100%	0%
13	Se aplica algún plan o programa para vincular al estudiante con la realidad política – social – económica de la educación peruana.	2	2	50%	50%

Fuente: Tres docentes (que hacen el total de docentes) del octavo ciclo de la carrera de educación secundaria - ciencias histórico sociales y filosofía y un administrativo (secretaria de dirección de escuela)

Gráfico 09



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: De la existencia de un organigrama estructurado y difundido en la población estudiantil, los entrevistados opinaron en un 75% que no existe seguido de un 25% que opinan lo contrario.

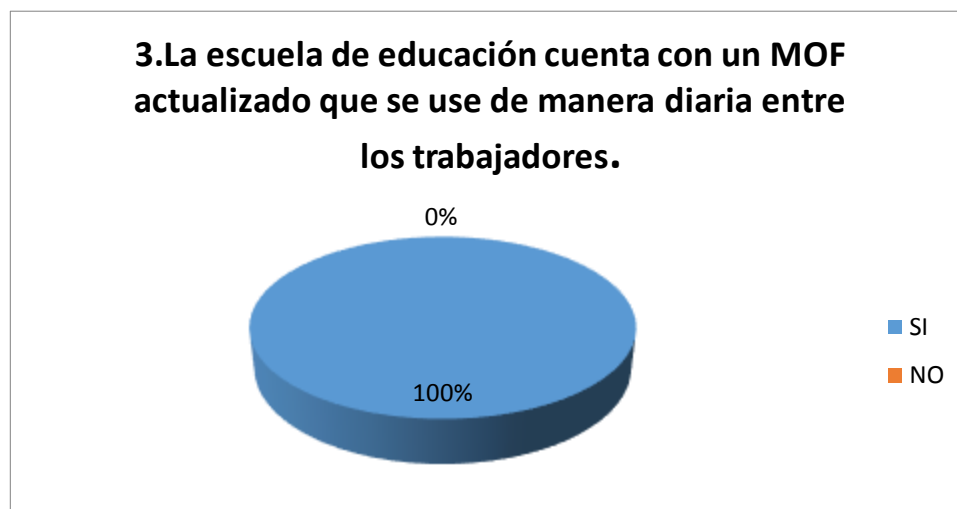
Gráfico 10



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: Se observa una opinión compartida del 50% que opina que si y otro 50% que opina lo contrario, en referencia a la existencia de un organigrama funcional y difundido a la población estudiantil.

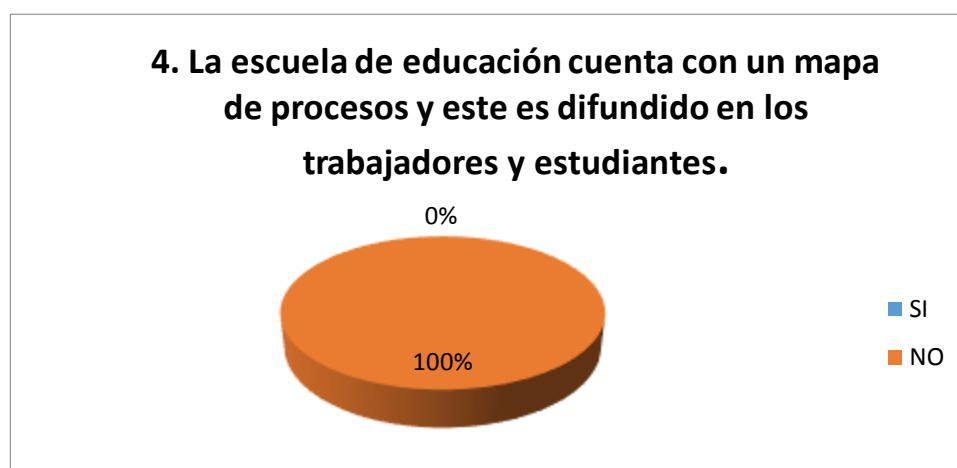
Gráfico 11



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: Se observa que el 100% de los entrevistados opinan que la escuela cuenta con un MOF actualizado que se utiliza diariamente entre los trabajadores.

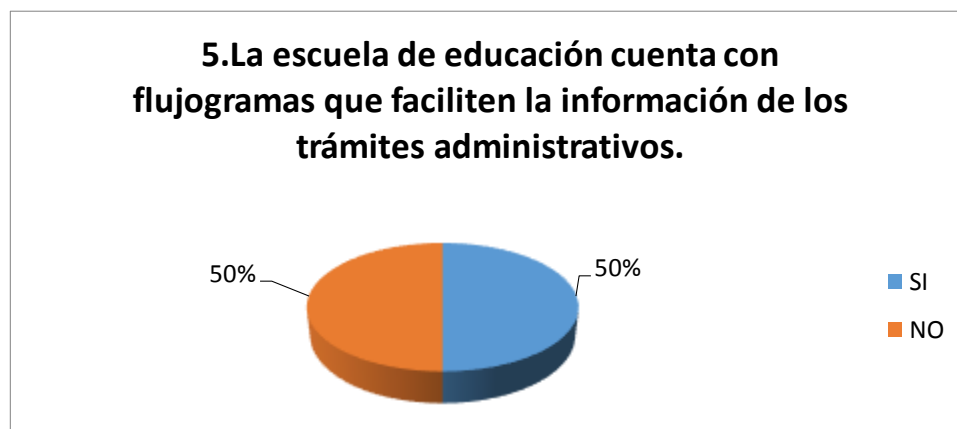
Gráfico 12



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: Se observa que el 100% de los entrevistados opinan que la escuela cuenta con un mapa de procesos y confirman su difusión a los trabajadores y estudiantes.

Gráfico 13



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: Con respecto a si la escuela de educación cuenta con flujogramas que faciliten la información de los tramites, existe una opinión compartida del 50% de los entrevistados que opina que si y un 50% que opinan lo contrario.

Gráfico 14



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: Con respecto a la existencia de monitoreo, supervisión y evaluación del proceso formativo, 50% opinan que si existen seguido de un 50% que opina que no existen.

Gráfico 15



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: De acuerdo al gráfico 100% de los entrevistados opinan que no existen planes de mejora de la gestión del proceso formativo que hayan sido ejecutados.

Gráfico 16



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: Se observa que un 50% de los entrevistados opinan que si existe un programa de actividades ccurriculares que fortalecen el desarrollo del proceso formativo seguido de un 50% que opinan que no existen dichos programas.

Gráfico 17



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: Un 75% de los entrevistados confirma la existencia de un programa de investigación que fortalece el desarrollo formativo, seguido de un 25% que opina que no existe dichos programas de investigación.

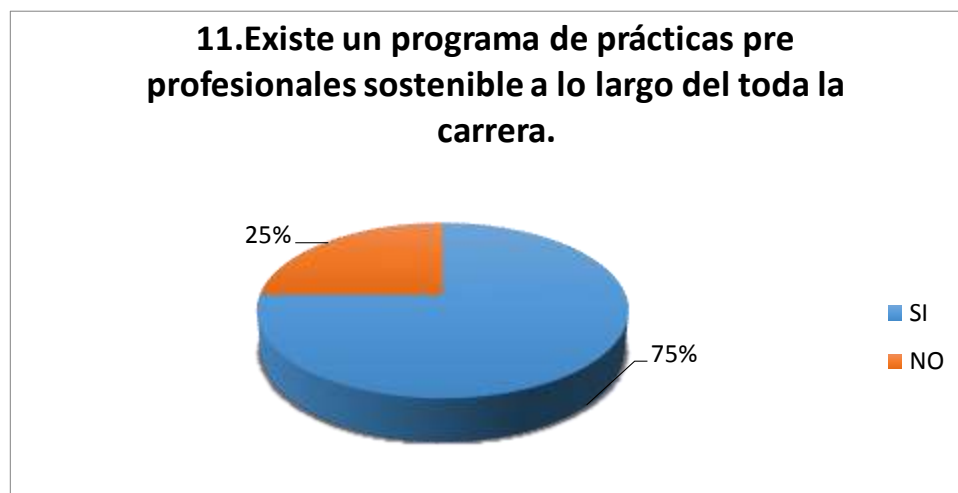
Gráfico 18



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: De las respuestas de los entrevistados se observa que un 100% opina que no existe un currículo actualizado y difundido entre la comunidad educativa.

Gráfico 19



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: De los entrevistados opinan en un 75% que si existe un programa de prácticas pre-profesionales a lo largo de toda la carrera, seguido de un 25% que opinan que no existe mencionado programa.

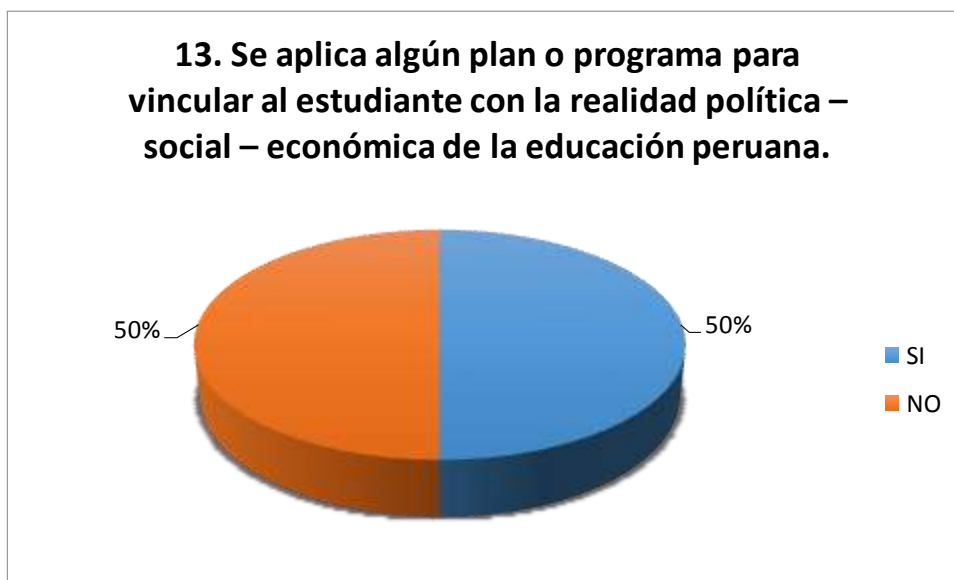
Gráfico 20



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: un 100% de los entrevistados afirman la existencia de instrumentos para la evaluación de la programación docente.

Gráfico 21



Fuente: Entrevista cuadro 02

Descripción: Se observa una opinión dividida en un 50% a favor y otro 50% en contra en referencia a la aplicación de algún plan o programa para vincular al estudiante con la realidad política, social, económica de la educación peruana.

CUADRO 03

N°	PREGUNTAS	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)		
		CRITERIO			CRITERIO		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Se evidencia una rigurosidad académica en la enseñanza de las ciencias de su especialidad.	0	16	6	0%	73%	27%
2	Los docentes muestran una técnica pedagógica adecuada para lograr un buen desempeño del estudiante.	0	18	4	0%	82%	18%
3	Los docentes faltan a clases de manera seguida.	0	13	9	0%	59%	41%
4	Los docentes cumplen con su horario de clases establecido.	7	12	3	32%	55%	14%
5	Los estudiantes faltan a clases de manera seguida.	7	15	0	32%	68%	0%
6	Los estudiantes llegan tarde o salen temprano de clases.	4	16	2	18%	73%	9%
7	Se programan actividades cocurriculares y/o visitas de estudio al patrimonio nacional para el fortalecimiento de la investigación y/o desarrollo académico	3	12	7	14%	55%	32%
8	El currículo (el plan de estudio) esta actualizado según las necesidades de la educación.	5	4	13	23%	18%	59%
9	Los docentes presentan silabo o alguna programación y esta es cumplida.	7	15	0	32%	68%	0%
10	El docente tiene un trato horizontal con el estudiante que le permita cumplir con el rol de mentor.	6	13	3	27%	59%	14%
11	El proceso formativo que brinda la escuela de educación desarrolla las capacidades físicas, intelectuales y espirituales.	4	18	0	18%	82%	0%

Fuente: veintidós estudiantes (que hacen el total de estudiantes) del octavo ciclo de la carrera de educación secundaria - ciencias histórico sociales y filosofía.

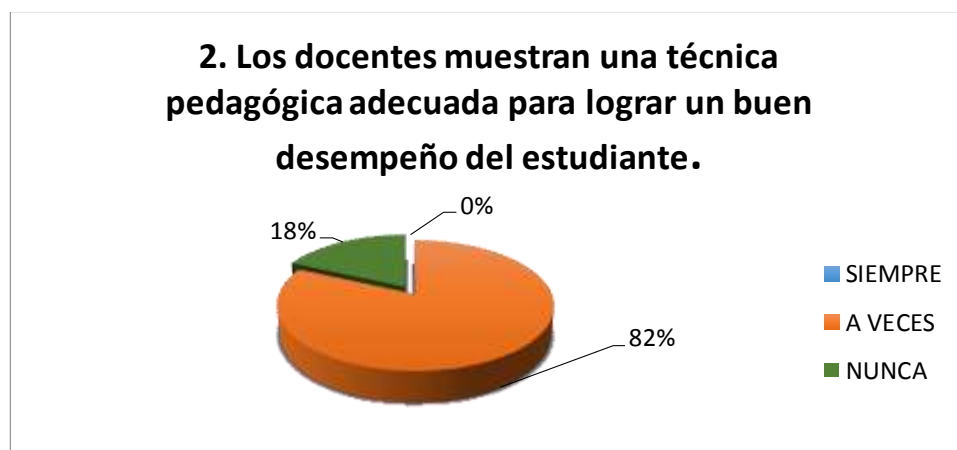
Gráfico 22



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: Se observa sobre la rigurosidad académica de la enseñanza de las ciencias de su especialidad, los estudiantes opinan en un 73% que a veces son rigurosas, seguido de un 27% que opina que nunca son rigurosas.

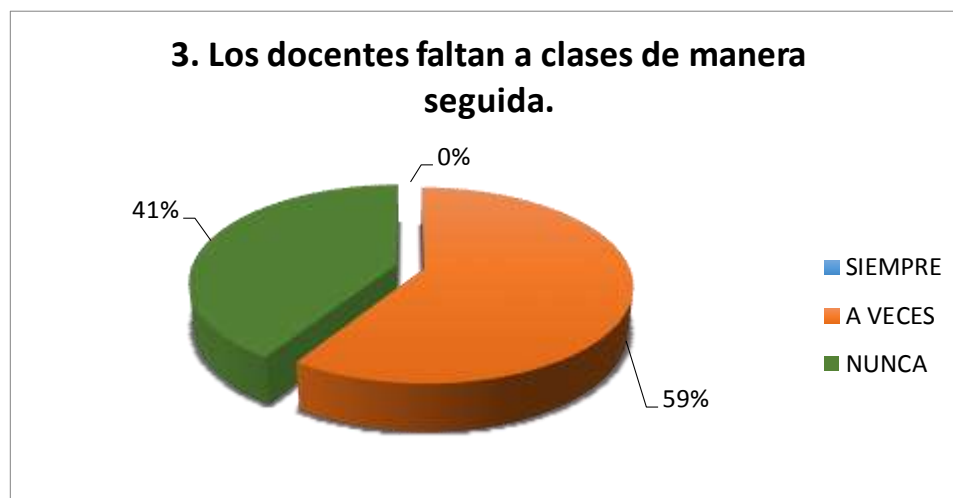
Gráfico 23



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: se determina en la opinión de los estudiantes que un 82% a veces muestra técnica pedagógica adecuada para lograr un buen desempeño del estudiante, seguido de un 18% que opina que nunca poseen técnicas pedagógicas adecuadas.

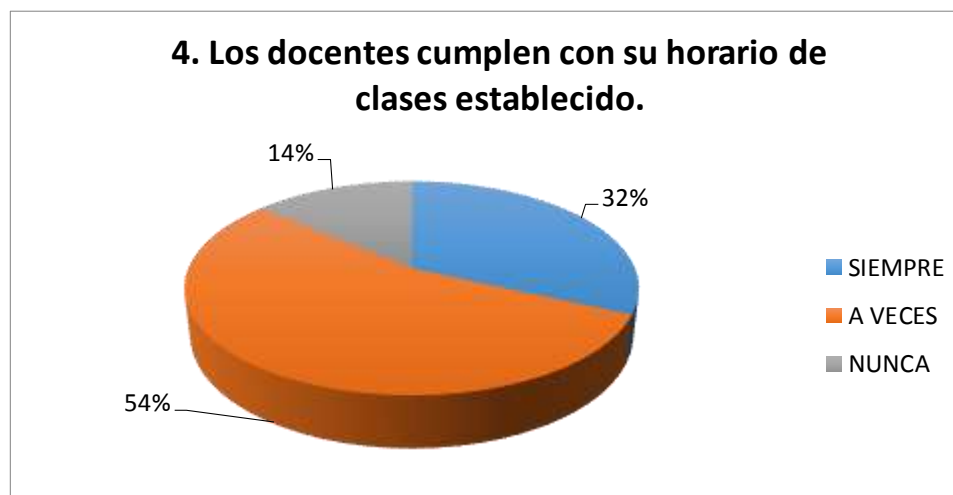
Gráfico 24



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: Se observa que un 59% de los encuestados opinan que a veces faltan a clase de manera seguida, y un 41% opina que los docentes nunca faltan a clase de esta forma.

Gráfico 25



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: Acerca del cumplimiento del horario de clases de parte de los docentes, los encuestados opinan que un 54% a veces cumplen con su horario, seguido de un 32% que opinan que siempre cumplen su horario y un 14% opinan que nunca cumplen con su horario establecido.

Gráfico 26



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: En referencia a las faltas de los estudiantes los encuestados opinan que un 68% de los estudiantes faltan de manera consecutiva, seguido de un 32% que opinan que siempre faltan de manera seguida.

Gráfico 27



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: se observa que de los encuestados un 73% opinan que los estudiantes a veces llegan tarde o salen temprano de clase, seguido de un 18% que opinan que siempre llegan tarde y salen temprano, y un 9% opina que nunca llegan tarde y salen temprano.

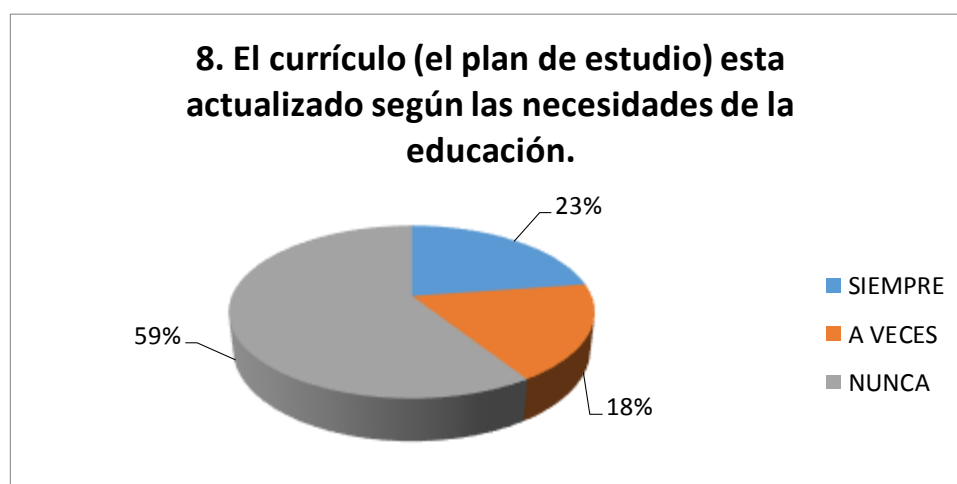
Gráfico 28



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: Se verifica que un 54% de los encuestados opinan que a veces se programan actividades cocurriculares, seguido de un 32% que opinan que nunca se realizan este tipo de actividades y un 14% opinan que siempre se programan actividades cocurriculares.

Gráfico 29



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: De los encuestados se observa que un 59% opinan que nunca el currículo esta actualizado según las necesidades de la educación, un 23% opinan que siempre el currículo esta actualizado y un 18% opinan que a veces esta actualizado con respecto a las necesidades de la educación.

Gráfico 30



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: Se observa según la opinión de los encuestados que un 68% de docentes “a veces” presentan silabo o alguna programación y esta es cumplida, y un 32% opina que siempre presentan programación y es cumplida.

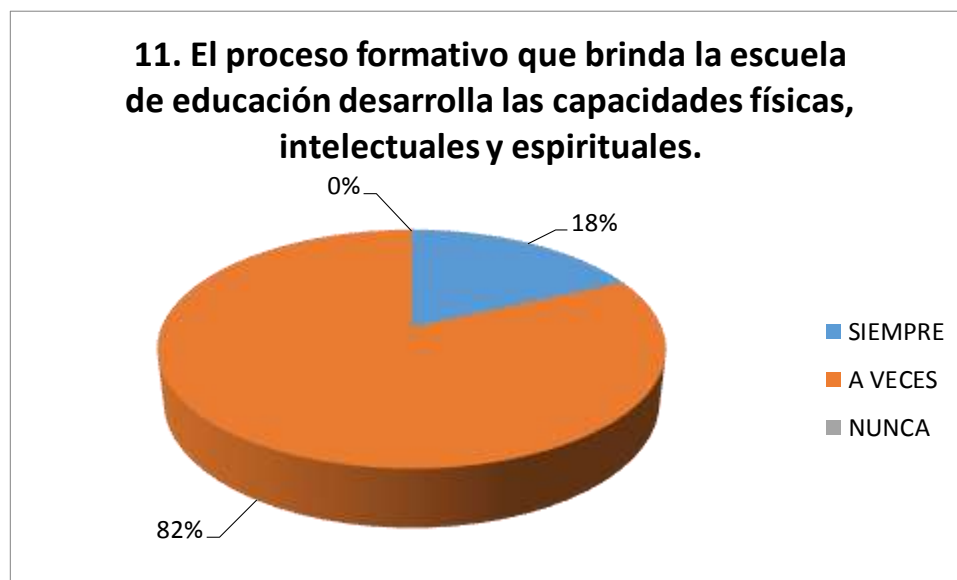
Gráfico 31



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: Según las opiniones de los encuestados un 59% de los docentes “a veces” tiene trato horizontal con los estudiantes, seguido de un 27% que opina que “siempre” posee trato horizontal y un 14% que opina que los docentes nunca poseen trato horizontal con los estudiantes.

Gráfico 32



Fuente: Encuesta cuadro 03

Descripción: Se observa en referencia al proceso formativo que brinda la escuela de educación al desarrollo de capacidades físicas, intelectuales y espirituales de sus estudiantes, un 82% de los encuestados opinan que “a veces” brindan este proceso, seguido de un 18% que opinan que “siempre” brindan este proceso formativo.

3.1.2. Discusión de Resultados

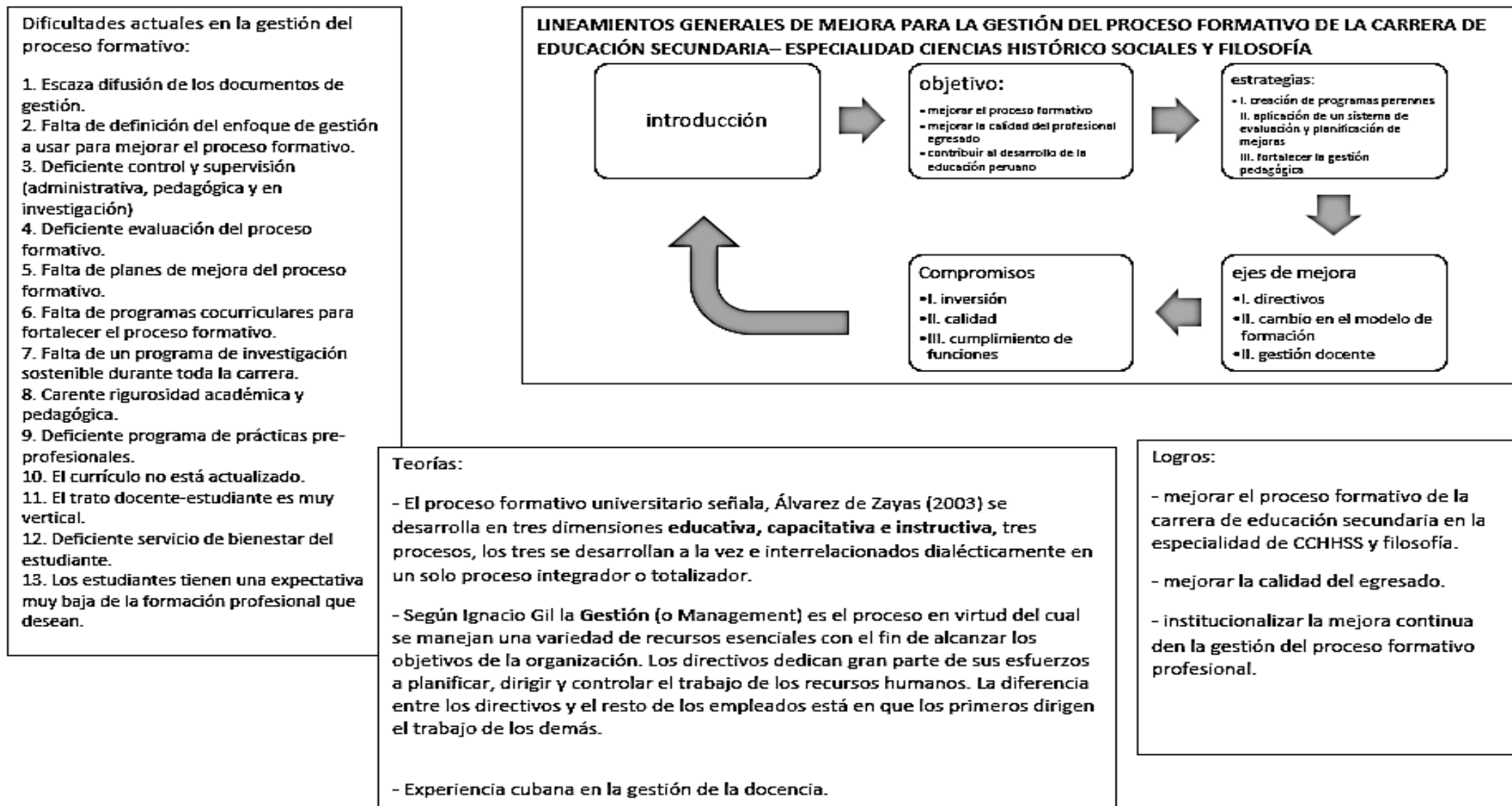
- En las primeras 5 preguntas del cuadro N°2 se evidencia que el organigrama estructural no está difundido en la población estudiantil, no hay un organigrama funcional (aunque los docentes en su desconocimiento marcaron que sí), la escuela si cuenta con un MOF (aunque al parecer no lo tenían a la mano), la escuela no cuenta con un mapa de procesos (lo que probablemente nos muestra que no hay un enfoque de gestión bien definido), la escuela cuenta con flujogramas pero estos no están difundidos. La escuela de educación parece tener deficiencias técnicas en la gestión del proceso formativo.
- Al comparar los resultados en los tres cuadros nos damos cuenta que los encuestados responder que solo A VECES se monitorea, supervisa y evalúa el proceso formativo. También se evidencia en el cuadro 2 pregunta 7 que no existen planes de mejora y por otro lado el 33% de docentes responde que si existen. Esto evidencia una deficiencia en la evaluación, ya que al no existir planes de mejora manifiesta implícito un desinterés en una eficiente evaluación.
- Los resultados en la pregunta ¿existe un programa de actividades cocurriculares? Es 50% (si) y 50%(no), por otro lado los estudiantes nos dicen que solo A VECES se programan actividades cocurriculares. Esto pone en evidencia que existe una desinformación de la gestión del proceso formativo, ya que en realidad no hay un programa de actividades cocurriculares para la carrera de CCHHSS y filosofía.
- En la pregunta 9 del cuadro 2 tenemos que 75% nos dice que si existen un programa de investigación, pero también los encuestados nos dicen en otras preguntas que no se cumple lo programado (67% nos dice que NUNCA se cumple lo programado), los estudiantes nos dicen que solo A VECES se evidencia rigurosidad y que solo A VECES el docente desarrolla las capacidades de los estudiantes. También se evidencia una deficiente gestión de la investigación concerniente al proceso formativo de los estudiantes en la

carrera de CCHHSS y filosofía. El programa de investigación se reduce a: los cursos de seminario de tesis, investigación y estadística aplicada a la educación (que es muy poco aprovechada) y el proceso de titulación por tesis. Pero no hay un programa que vincule al estudiante con la investigación de calidad desde el inicio de su proceso formativo. También se evidencia que los estudiantes en su mayoría no saben realizar una investigación adecuada y no valoran el acto mismo.

- Si existe un programa de prácticas pre-profesionales, pero este tiene dos inconvenientes: 1) el programa a veces no se cumple correctamente por parte de los estudiantes y docentes asesores 2) el programa de prácticas pre-profesionales no es sostenible ya que solo es para los estudiantes del noveno y décimo ciclo, y los docentes en su mayoría no incentivan en sus cursos a realizar prácticas.
- Los encuestados en su totalidad nos dicen que NO existe un currículo actualizado y el currículo vigente no está difundido en la comunidad.
- Si existe instrumentos para la evaluación de la programación docente, pero los estudiantes nos dicen que solo A VECES los docentes presentan sílabos o algún tipo de programación curricular.
- Respecto a que si se aplica un plan o programa para vincular al estudiante con la realidad política – social y económica de la educación peruana la respuesta es que si 50% y no 50%. Los estudiantes nos dicen que el proceso formativo que se brinda en la carrera de CCHHSS y filosofía es deficiente y no lo vinculan con la realidad. Además no existe un plan o programa que vincule al estudiante con la realidad política – social y económica de la educación peruana.
- En lo concerniente a la asistencia docente y de estudiantes, si existen instrumentos de control. Pero los estudiantes nos dicen que los docentes y estudiantes A VECES faltan, salen temprano o llegan tarde a clases.

- Los docentes solo A VECES tienen un trato horizontal con los estudiantes, esto manifiesta una falta de confianza, empatía y trato profesional docente – estudiante.
- Los docentes dicen que solo A VECES se aplica una gestión de bienestar al estudiante de la carrera de CCHHSS y filosofía.
- Los encuestados docentes y administrativos se contradicen sobre cuestiones concretas (desinformación).
- Los encuestados estudiantes se contradicen sobre cuestiones concretas (esto evidencia un desinterés de algunos estudiantes por su formación profesional)
- Los estudiantes tienen una expectativa muy baja de la formación profesional que desean.
- Por los motivos presentados se debe implementar LINEAMIENTOS GENERALES DE MEJORA PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO FORMATIVO DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA– ESPECIALIDAD CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y FILOSOFÍA.

3.2. Propuesta del Modelo Teórico para la Elaboración de los Lineamientos Generales de mejora para la Gestión del Proceso Formativo de la Carrera de Educación Secundaria en la Especialidad de CCHHSS y Filosofía.



3.3. Propuesta de Lineamientos Generales de mejora para la Gestión del Proceso Formativo de la Carrera de Educación Secundaria– Especialidad Ciencias Histórico Sociales y Filosofía

Introducción

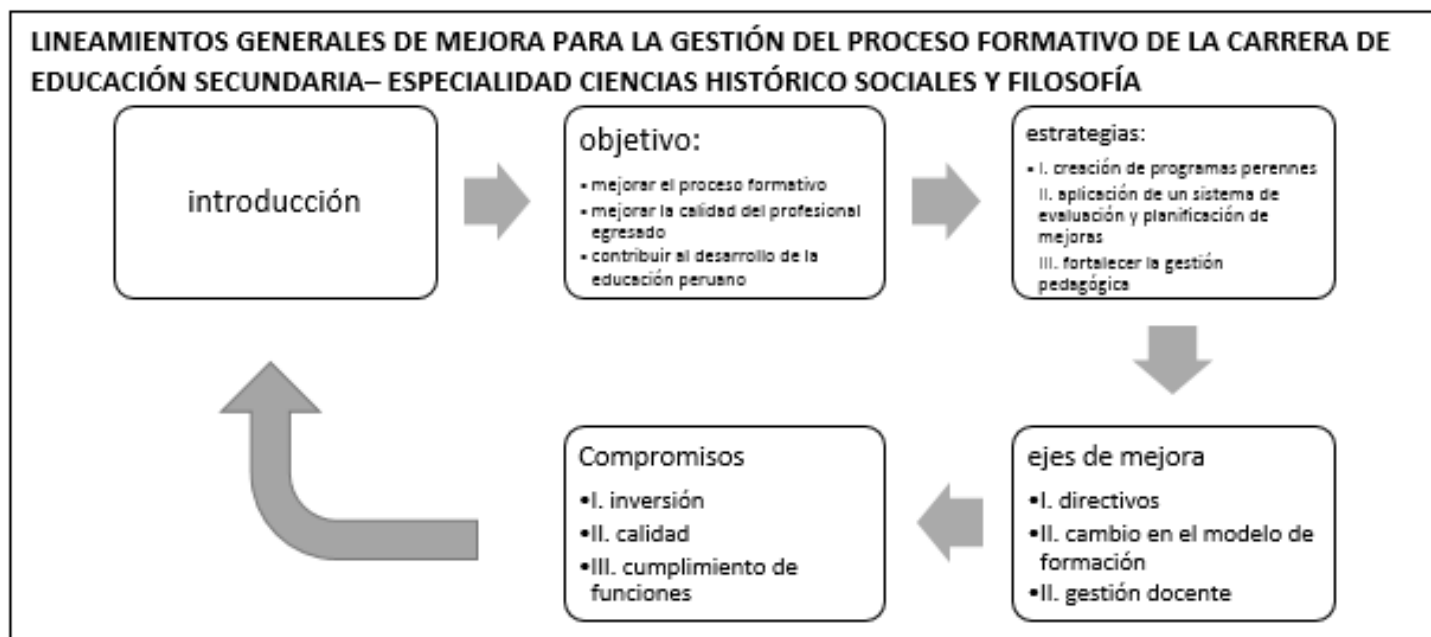
La educación universitaria en el Perú siempre ha tenido deficiencias en todos sus aspectos, muchas de ellas heredadas de la colonia y producidas por las circunstancias en que se formó la universidad.

Muchos personajes entre ellos políticos, pensadores, filósofos, historiadores, científicos y líderes sociales han formulado a través del tiempo diversas soluciones a los problemas de la universidad peruana, pero poco de lo que se ha formulado por estos personajes entendidos en el tema se ha ejecutado, y si se ha aplicado, no ha sido de la mejor manera. Los diferentes factores que obstruyeron la ejecución de las mejoras han sido: los sociales, políticos, económicos y técnicos (propios del poco avance de las ciencias administrativas en esas épocas).

Hoy con los avances técnicos y el conocimiento especializado en gestión, dirección y administración se puede implementar de la mejor manera los planteamientos de solución.

Toda reforma no es una reforma real si no se lleva al plano administrativo. Los lineamientos de mejora busca lograr ese cambio en la práctica del proceso formativo, institucionalizar las mejoras efectuadas, de esa manera ir perfeccionando la formación profesional.

Articulación de los lineamientos generales de mejora para la gestión del proceso formativo



I. LOS OBJETIVOS

a. Mejorar el proceso formativo

El objetivo medular de la universidad es la formación de profesionales. El proceso formativo es entonces el proceso más importante que se da dentro de la universidad.

Según Valdivia (1988) el proceso formativo universitario es: “proceso organizado, dirigido y sistemático, de formación y desarrollo del hombre, mediante la actividad y comunicación que se establece en la transmisión de los conocimientos y experiencias acumuladas por la humanidad... Se produce el desarrollo de capacidades, habilidades, se forman convicciones y hábitos de conducta”

El autor Milán García (2001) entiende por proceso formativo “proceso educativo donde se pone de manifiesto la relación entre la educación, la instrucción, la enseñanza y el aprendizaje, *encaminado al desarrollo de la personalidad* del educando para su preparación para la vida”. El proceso formativo universitario señala, Álvarez de Zayas (2003) se desarrolla en tres dimensiones **educativa, capacitativa e instructiva**, porque son tres procesos, cada uno de los cuales se caracteriza porque tienen un fin distinto, no obstante,

en el modelo que propone el autor, los tres se desarrollan a la vez e interrelacionados dialécticamente en un solo proceso integrador o totalizador, que es el proceso formativo⁶

Los **lineamientos generales de mejora para la gestión del proceso formativo** tienen como objetivo mejorar el proceso formativo en todos sus aspectos.

b. Mejorar la calidad del profesional egresado

Los presentes “lineamiento de gestión de mejora” tiene como objetivo mejorar la calidad profesional del egresado, para ello la gestión aplicada debe ser en todo momento sostenible y los programas perennes. Las modificaciones en las mejoras establecidas deben procurarse que sean mínimas para asegurar y garantizar la uniformidad y la calidad de los egresados como mínimo por un periodo de 5 años.

c. Contribuir al desarrollo de la educación peruano

La universidad junto con los institutos pedagógicos abastece al sistema educativo peruano mejorar el proceso formativo y con ello elevar la calidad del profesional egresado, es fundamental para contribuir al desarrollo de la educación peruana.

II. ESTRATEGIAS PRINCIPALES PARA LOGRAR NUESTROS OBJETIVOS

a. Creación de programas perennes

Un programa educativo es un *conjunto de actividades planificadas sistemáticamente, que inciden diversos ámbitos de la educación dirigidas a la consecución de objetivos diseñados institucionalmente y orientados a la introducción de novedades y mejoras en el sistema educativo.*

La creación de programas de larga duración o perennes es indispensable para poder fortalecer el proceso formativo profesional, ya que las características de los programas de contar con un personal contratado y especializado en la materia que se necesita, de su flexibilidad de contenidos y objetivos y su condición de ser una gestión específica, paralela, pequeña y comparando con la gestión del proceso formativo regular. Además los programas tienen una mejor facilidad de gestión.

Ejemplo. Características de un programa:

Objetivos específicos : investigación educativa desde el punto de vista social

Ciclos : III, IV, V, VI

Personal :

- Contratado
- Especializado en la materia
- Experiencia especializada
- De preferencia profesionales externos a la Universidad (para incentivar la inserción del cuerpo profesional nacional a la formación universitaria)

Horario : (el horario es fuera de las horas lectivas regulares)

Los programas nos permiten anexar e implementar formaciones más especializadas que sirvan como complemento de la formación regular.

Los programas deben iniciar siempre en el tercer ciclo y durar hasta que se considere necesario, deben ser fuera del horario de clases regulares, los programas deben ser perennes por un mínimo de 10 años para ASEGURAR la calidad y el impacto en la comunidad profesional.

b. Aplicación de un sistema de evaluación y planificación de mejoras

La evaluación de la gestión “*consiste en apreciar el valor y la madurez (o nivel de excelencia) de los procesos de la organización con el fin de determinar su eficacia y eficiencia, y de conocer en qué medida se están satisfaciendo las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés. Para ello, es necesario comparar la realidad de la organización con un conjunto de criterios previamente establecidos, y considerados como excelentes*”¹³. Y es importante porque “*supone hacer un análisis de nuestra intervención y,*

por lo tanto, es un momento de reflexión que culmina el proceso de aprendizaje que es el desarrollo de nuestra actividad: evaluar nos lleva, en consecuencia, a mejorar y a progresar; y además, es un ejercicio de responsabilidad social y política, especialmente si las actividades llevadas a cabo se financian con fondos públicos.

El fin último de la evaluación es la mejora del trabajo de la organización y de sus propuestas. Ha de ser útil y práctica, y ha de recoger toda la información pertinente. Si hablamos de un proyecto o un programa de actividades, en la evaluación hemos de tener en cuenta que habrá que evaluar los siguientes puntos: Grado eficacia y eficiencia, Idoneidad, es decir, si nuestro proyecto se adecua a la realidad y a los objetivos, Cómo es el proceso de toma de decisiones, Análisis prospectivo de cómo deberían de ser las futuras actuaciones.¹⁴

La evaluación no es completa si no se elabora y ejecuta el planteamiento de mejora. Entendiendo el planteamiento de mejora en dos aspectos como:

Documento: donde se plasma el diagnóstico de la evaluación y las mejoras a aplicar para mejorar el proceso formativo.

Acción: es la acción de gestionar y la aplicación del documento de manera significativa, ya que las mejoras deben integrarse y formar parte del flujo del proceso.

c. Fortalecer la gestión pedagógica

El proceso formativo tiene como base esencial el proceso pedagógico. Entendiendo como proceso pedagógico *“ciencia que atiende de forma priorizada al encargo social de la formación de los ciudadanos, pero en este proceso se ocupa no solamente de proporcionar conocimientos y educación para la actuación sociales decir cultura y vínculos con el pasado como condición para entender y participar en el presente, sino que va atender de forma especializada la formación laboral y profesional de las generaciones que se ocupara de llevar a cabo en su momento las riendas de la sociedad”* (Milán García, 2001).

La gestión del proceso pedagógico en un centro de estudios universitarios debe ser de alta calidad ya que de esa manera se asegura que los estudiantes aprendan correctamente los diversos contenidos y desarrollen las competencias necesarias, por otro lado la enseñanza de los docentes debe ser lo más eficiente posible y apoyarse en todo momento en la ciencia de la pedagogía.

Las herramientas pedagógicas: deben ser utilizadas por los docentes para asegurar el aprendizaje de los estudiantes. Las herramientas pedagógicas tienen que estar debidamente diseñadas por especialistas y evitar la modificación constante, garantizar la uniformidad del enfoque pedagógico que se va a aplicar en la enseñanza de los docentes, salvo excepciones donde los cursos posean una naturaleza distinta.

III. EJES DE MEJORA

a. Directivos

Se entiende por directivos a los encargados de conseguir un nivel adecuado de eficiencia y productividad.

La función de los directivos son: planificar, organizar, dotar de personal, dirigir y controlar y evaluar.

Los directivos tienen la función de gestionar los lineamientos de mejora del proceso formativo, también de evaluar constantemente su planificación y ejecución (para establecer las mejoras necesarias en los niveles de gestión alto, medio y operativo).

b. Cambios en el modelo de formación

Actualmente las universidades buscan mejorar el modelo de formación profesional, implementando sistemas de gestión administrativa, pedagógica, estratégica, etc...Pero si bien la mayoría de las universidades están buscando cambiar el modelo de formación profesional, en las aulas (en la práctica) el modelo de formación profesional imperante es el tradicional.

El modelo de formación profesional actualmente en la práctica tiene 2 características:

- La teoría muchas veces no conecta con la práctica profesional de la actualidad.
- Hay escasa práctica pre-profesional en la formación profesional.

El modelo de formación profesional debe ser en todo momento enfocado al *“encargo social de la formación de los ciudadanos, ...proporcionar conocimientos y educación para la actuación social es decir cultura y vínculos con el pasado como condición para entender y participar en el presente, ... atender de forma especializada la formación laboral y profesional de las generaciones que se ocuparan de llevar a cabo en su momento las riendas de la sociedad”* (Milán García, 2001).

Desde el primer ciclo hasta el décimo ciclo la formación profesional del estudiante debe enfocarse en la profesión que se está formando, instruyendo al estudiante en los asuntos de su carrera profesional como en los siguientes puntos:

- formación técnica de su profesión
- formación académica de gran valor para su profesión
- en acción y el hábito profesional de su carrera.
- realidad social – económica – política – laboral de la carrera profesional.
- prácticas profesionales con el objetivo de que el estudiante tenga experiencias significativas de su carrera profesional.
- El docente debe brindar documentos y bibliografía necesaria para la formación profesional de los estudiantes.

El docente está en el deber de instruir a los estudiantes en los puntos anteriormente mencionados, siempre con un trato horizontal docente – estudiante que garantice el buen clima académico promoviendo la libre consulta, el diálogo y la reflexión.

c. Fortalecer la gestión docente

Para que se logre un cambio en el módulo de formación profesional sostenible a nivel de aulas es indispensable fortalecer la gestión docente.

Entendamos por gestión docente “a la gestión del enriquecimiento y suma de valor al proceso de trabajo docente institucional”

El docente debe profesionalizarse tanto en lo pedagógico como en su disciplina científica, la gestión docente tiene que ASEGURAR la profesionalización del docente en los dos aspectos.

El proceso de trabajo docente institucional es susceptible de ser planificado, organizado, ejecutado, controlado y evaluado. En otras palabras, el proceso de trabajo docente institucional cumple el ciclo funcional administrativo, y Los elementos básicos fundamentales a gestionar para formar deben estar dirigidos hacia: ADIESTRAMIENTO DEL DOCENTE (Encuentro Presencial, Proyección Educativa, Accionar Metodológico, Formación de hábitos, habilidades, capacidades y destrezas, El Proceso Docente Educativo, El Proceso de Enseñanza Aprendizaje, La clase en todas sus expresiones: metodológica, demostrativa y abierta) SUPERACIÓN (Curso de adiestramiento., postgrados, diplomados y maestrías, Categorización, Estudio de Experiencias Docentes, Estudio de los componentes fundamentales de la Didáctica y la Pedagogía) TRABAJO DE CIENCIA Y TÉCNICA (La investigación, Trabajos de aplicación práctica de las asignaturas, La práctica como formación profesional, Jornadas Científicas, forum, encuentros y talleres) EXTENSIÓN UNIVERSITARIA (Plan rector de la carrera, Líneas de extensionismo)¹⁰

IV. COMPROMISOS

a. Inversión

El primer compromiso que se debe asumir es asegurar los recursos financieros para poder invertir en las mejoras del proceso formativo. Asegurar los recursos para el funcionamiento sostenible de programas y el fortalecimiento de la gestión docente, que deben de ser gratuitos y de máxima calidad, va a demandar una inversión cuantiosa en contratación de profesionales especializados y en logística

b. Calidad

La aplicación de las mejoras del proceso formativo debe realizarse buscando la máxima calidad posible, para ello los recursos empleados deben ser de alta calidad y el accionar laboral de alta profesionalidad. Se entiende por calidad a la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permite juzgar su valor. La calidad en el proceso formativo profesional se mide básicamente por:

- Formación académica (teoría general y teoría especializada)
- Formación práctica (experiencia general y experiencia específica)
- Formación especializada (preparar al estudiante para afrontar a las necesidades de su ámbito profesional)
- Formación técnica (dotar al estudiante de materiales y herramientas para desenvolverse en la praxis de su profesión)

c. Cumplimiento de funciones

Los trabajadores deben comprometerse con la gestión, para asegurar el impacto y la trascendencia. El impacto y la trascendencia de las mejoras aplicadas. Las funciones que entiendes que se designen deben ser aprobadas teniendo la aceptación del trabajador. El cumplimiento de funciones debe ser en todos los niveles de gestión. Los trabajadores deben ser estimulados según su rendimiento laboral, si excede lo esperado en sus funciones debe recibir incentivos monetarios e incentivos de interés profesional.

CONCLUSIONES

1. De los 26 encuestados, 22 son estudiantes, 3 son docentes y 1 es administrativo. En los estudiantes se llega a la conclusión que solo a veces el proceso formativo tiene calidad. En los docentes se llega a la conclusión que no existe un currículo actualizado y que no se ejecuta lo planificado. En la encuesta dirigida a los docentes y el personal administrativo se llega a la conclusión que no hay una buena información entre docentes y administrativos ya que se contradicen notablemente en sus respuestas sobre cosas concretas, no herramientas de gestión para el proceso formativo y la que existen no le dan mucha utilidad.
2. En la selección de las teorías previstas en la planificación, se ha tomado como fundamentales las siguientes: El proceso formativo universitario según Álvarez de Zayas donde menciona las sus dimensiones **educativa, capacitativa e instructiva**, que se desarrollan a la vez e interrelacionados dialécticamente en un solo proceso integrador o totalizador. El proceso de gestión según Ignacio Gil donde nos dice “la **Gestión** (o Management) es el proceso en virtud del cual se manejan una variedad de recursos esenciales con el fin de alcanzar los objetivos de la organización”, y por último se tomó a la experiencia cubana en la gestión de la docencia.
3. La propuesta teóricamente se enfocó en base a la teoría de gestión empresarial, gestión universitaria y la del proceso formativo, la cual permitió la elaboración de los lineamientos generales de mejora para la gestión del proceso formativo.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación tenga como base de guía de su gestión en el campo de la formación profesional a los Lineamientos Generales de Mejora para la Gestión del Proceso Formativo.
- Es necesario que el nuevo diseño curricular se termine ya que el currículo vigente responde solo parcialmente a las necesidades profesionales actuales, además en la elaboración del nuevo diseño curricular debe tomarse en cuenta los puntos presentados en la presente investigación.
- Se debe contemplar poner en práctica un sistema de programas paralelos (cocurriculares) para iniciar de inmediato mejoras en el proceso formativo de los estudiantes de educación.
- Se debe aplicar los Lineamientos propuesto en todas las facultades de la universidad porque permitirá mejorar la calidad profesional del docente egresado y de esa forma contribuirá al desarrollo del norte chico, ya que la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo tiene un impacto considerable en el norte peruano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) INEI.(2010) Perú Indicadores Demográficos, Sociales, Económicos y de Gestión Municipal. Lima.
- (2) Derechos Reservados, (C)1998, 1999 UNAM-OAG-III
- (3) Servicio Social Universitario de la Universidad Autónoma de México.
- (4) Dr. Ignacio Gil Pechuán. Curso de Dirección Estratégica (FEE) I y II. Departamento de Organización de Empresas, Economía Financiera y Contabilidad. Universidad Politécnica de Valencia.
- (5) Martínez, R., Góngora, N. (2000). Evaluación de la Gestión Universitaria. Argentina: Buenos Aires.
- (6) Pérez, E.(2013). Particularidades del proceso formativo universitario en Cultura Física. Febrero 10, 2017, de efdeportes.com Sitio web: <http://www.efdeportes.com/>
- (7) Martí & Perez, J. (1886). Trabajo Manual en las escuelas. New York: La américa.
- (8) Martí & Perez, J. (1883). En vez de artes metafísicas, artes físicas. New York: La américa.
- (9) Moreno, P.(2002) Diseño y Planificación del aprendizaje. Biblioteca Daniel Cosío Villegas. Curso de formación de formadores de usuarios.
- (10) La gestión de los procesos universitarios en la formación del docente. Enviado por Adalberto Hernandez
- (11) SINEACE (2016) Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.
- (12) UNAM. (2011). Servicio Social Universitario. Febrero 11, 2017, de Universidad Nacional Autónoma de México Sitio web: <http://www.dgoserver.unam.mx/portaldgose/servicio-social/htmls/>
- (13) Centro Andaluz para la Excelencia en la Gestión.
- (14) Agencia para el voluntariado y la participación social. Bilbao.

LINKOGRAFÍA

- <http://www.apepalen.cyl.com/descripcion.htm>
- <http://www.dgoserver.unam.mx/portaldgose/servicio-social/htmls/ss-universitario/ssu-definicion.html>
- <http://www.efdeportes.com/efd182/proceso-formativo-universitario-en-cultura-fisica.htm>
- <http://personales.upv.es/igil/Gestion.PDF>
- <http://www.dgoserver.unam.mx/portaldgose/servicio-social/htmls/ss-universitario/ssu-definicion.html>

ANEXOS

ANEXO N°1

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL

PEDRO RUIZ GALLO

LAMBAYEQUE

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÉCNICA: Entrevista

INSTRUMENTO: Cuadernillo de preguntas indirectas

TÍTULO DE LA TESIS

**LINEAMIENTOS GENERALES DE MEJORA PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO
FORMATIVO DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA– ESPECIALIDAD
CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y FILOSOFÍA**

OBJETIVO

Identificar las deficiencias del proceso formativo de los estudiantes de la Carrera de Educación Secundaria – Especialidad de Ciencias Histórico Sociales y Filosofía; e identificar las deficiencias de la **gestión** de dicho proceso formativo. De esta manera se lograra un diagnóstico más objetivo.

Variable dependiente 1: Inapropiada **gestión del proceso formativo** de la carrera de educación secundaria – especialidad de ciencias históricas sociales y filosofía

CUADRO 01

Nº	PREGUNTAS	CRITERIO		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Se planifica el año académico y/o ciclo académico			
2	Se ejecuta lo planificado (PAT, Plan estratégico)			
3	Existe un currículo actualizado y diversificado en los contenidos que responda a las necesidades profesionales de los estudiantes.			
4	Existe programas e instrumentos de control de asistencia de los docentes			
5	Existe programas e instrumentos de control de asistencia de los estudiantes			
6	Se aplica una gestión de bienestar del estudiante en la escuela de educación.			
7	Existen herramientas para la evaluación de la gestión del proceso formativo			
8	Se elaboran planes de mejora de la gestión del proceso formativo y estos son ejecutados en el siguiente proceso			

CUADRO 02

Nº	PREGUNTAS	CRITERIO		
		SI	NO	Observaciones
1	Existe un organigrama estructural actualizado y difundido en la población estudiantil.			
2	Existe un organigrama funcional y difundido en la población estudiantil.			
3	La escuela de educación cuenta con un MOF actualizado que se use de manera diaria entre los trabajadores.			
4	La escuela de educación cuenta con un mapa de procesos y este es difundido en los trabajadores y estudiantes.			
5	La escuela de educación cuenta con flujogramas que faciliten la información de los trámites administrativos.			
6	Existe planes de monitoreo, supervisión y evaluación del proceso formativo.			
7	Existen planes de mejora de la gestión del proceso formativo que hayan sido ejecutados.			
8	Existe un programa de actividades cocurriculares que fortalezcan el desarrollo del proceso formativo.			
9	Existe un programa de investigación para los estudiantes que fortalezca el desarrollo formativo.			
10	Existe un currículo actualizado y difundido entre la comunidad educativa.			
11	Existe un programa de prácticas pre profesionales sostenible a lo largo del toda la carrera.			
12	Existe instrumentos para la evaluación de la programación docente (silabo, sesiones, talleres, etc)			
13	Se aplica algún plan o programa para vincular al estudiante con la realidad política – social – económica de la educación peruana.			

Variable dependiente 2: Deficiencias en el **proceso formativo** de la carrera de educación secundaria – especialidad de ciencias histórico sociales y filosofía.

CUADRO 03

Nº	PREGUNTAS	CRITERIO		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Se evidencia una rigurosidad académica en la enseñanza de las ciencias de su especialidad.			
2	Los docentes muestran una técnica pedagógica adecuada para lograr un buen desempeño del estudiante.			
3	Los docentes faltan a clases de manera seguida.			
4	Los docentes cumplen con su horario de clases establecido.			
5	Los estudiantes faltan a clases de manera seguida.			
6	Los estudiantes llegan tarde o salen temprano de clases.			
7	Se programan actividades cocurriculares y/o visitas de estudio al patrimonio nacional para el fortalecimiento de la investigación y/o desarrollo académico			
8	El currículo (el plan de estudio) esta actualizado según las necesidades de la educación.			
9	Los docentes presentan silabo o alguna programación y esta es cumplida.			
10	El docente tiene un trato horizontal con el estudiante que le permita cumplir con el rol de mentor.			
11	El proceso formativo que brinda la escuela de educación desarrolla las capacidades físicas, intelectuales y espirituales.			

ANEXO N°2
ESQUEMA DEL MARCO TEÓRICO

Niveles de gestión:

- Alta dirección (Directores generales)
- Mandos intermedios (Directores departamentales)
- Primer nivel (Supervisión)

GESTIÓN

Ligada a los directivos.
Estos deben cumplir
con 3 papeles

Aptitudes:

- Intelectual
- Relaciones humanas
- Técnicas

Roles en la organización:

- Interpersonal
- Informativa
- Decisorio

Funciones:

- Planificar
- Organizar
- Dotar de personal
- Dirigir
- Controlar

Gestión universitaria

Funciones básicas – Investigación

- Docencia
- Extensión

PROCESO FORMATIVO

Tiene 3 dimensiones:

- Educativa
- Capacitativa
- Instructiva

Elementos:

- Las que promuevan la formación (Directivos y Docente)
- A las que va dirigido (estudiante comunidad)
- Como se promueve (planificación/dirección/control)
- Donde tiene lugar (contexto social, institución)

Objetivo: - Conducir el desarrollo integral de la institución.

- Asegurar la libertad de cátedra y la autonomía académica de la institución

No es una tecnología neutra ni labor de ingeniería, es una labor de construcción, preservación y proyección en el tiempo de los elementos institucionales.